

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Helen Lauri

**Militaarsotsiaaltöö Eestis Eesti Kaitseväge sotsiaaltöötajate näitel**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Tiia Triin Truusa, MSW

Tartu 2016

## **Autorideklaratsioon**

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Helen Lauri

01.06.2016

## **ABSTRACT**

### **Military social work in Estonia from the perspective of social workers of the Estonian Defence Forces**

This thesis describes military social work in Estonia based on the opinions and views of practicing military social workers. The study consists of a theoretical and an empirical part. The theoretical part gives an overview of the basis of the research, as it is an exploratory research into the field of military social work in Estonia a sensitizing concept framework was adopted. Sensitizing concepts draw attention to important features and provide researchers with starting points for building analysis (Bowen, 2006). The sensitizing concepts used in this research are total institution, hierarchy, social work profession and military culture. The theoretical part concludes with an overview of military social work history and practice in Estonia.

The research is based on the empirical data gathered through a semi-structured focus group interview which was conducted with all the social workers in the Estonian Defence Forces. The data was analysed by using qualitative content analysis.

The analysis shows that the military social workers interpret their work mostly as dealing with prevention to minimize the costs of military related issues and adverse effects on the civilian society, which makes them valuable assets to the military and filling an important role for the Estonian society as a whole. Military social work minimises the risks of further social problems and frees more resources and time for the work of other specialists (police, doctors, psychologist etc.).

Social workers in the defence forces see themselves as the ones who initiate the changes regarding social issues in the organization and the culture they are working in. They are very ambitious when it comes to thinking about the future and know that in order to achieve what they want, they have to keep proving themselves, raise the awareness of the necessity of social work, and do good work as professionals. They wish to improve the legislation and the services offered by the Estonian Defence Forces. Also, the social workers feel the need for research that would increase the quality of their work.

The study shows that all the sensitizing concepts used in the study played a role in how military social workers represent themselves.

**Keywords:** military social work, social work in the Estonian Defence Forces, roles of social workers in the military, sensitizing concepts, military culture, total institution, social work profession

## Sisukord

1	TEOREETILINE RAAMISTIK.....	9
1.1	Eelhäälestavad mõisted.....	9
1.1.1	Totaalne institutsioon .....	10
1.1.2	Hierarhia vertikaalsetes ja horisontaalsetes organisatsioonides .....	11
1.1.3	Sotsiaaltöö professioon.....	12
1.1.4	Militaarkultuur.....	13
2	UURIMUSE KONTEKST .....	14
2.1	Mis on militaarsotsiaaltöö?.....	14
2.2	Militaarsotsiaaltöö ajalugu .....	15
2.3	Militaarsotsiaaltöö Eestis.....	15
2.4	Eesti militaarsotsiaaltööd mõjutavad seadused ja dokumendid .....	17
2.5	Probleemipüstitus .....	18
3	METOODIKA .....	20
3.1	Meetodi valik.....	20
3.2	Valim .....	20
3.3	Andmete kogumine .....	20
3.4	Analüüsi meetod.....	21
3.5	Analüüsi käik.....	22
3.6	Uuri ja reflektiivsus .....	22
4	TULEMUSTE ESITUS JA ARUTELU.....	23
4.1	Militaarsotsiaaltöö roll Eesti ühiskonnas.....	23
4.1.1	Militaarsotsiaaltöö roll Eesti ühiskonna heaoluks ja arenguks.....	25
4.2	Militaarsotsiaaltöö roll Eesti Kaitseväes .....	29
4.2.1	Militaarsotsiaaltöö roll kliendi elus .....	31
4.3	Tuleviku perspektiivid.....	34
4.3.1	Militaarsotsiaaltöö tulevik Kaitseväes.....	34
4.3.2	Militaarsotsiaaltöö tulevik ühiskonnas ja sotsiaaltöös .....	37
	KOKKUVÕTE .....	42
	Kasutatud kirjandus .....	44
	LISAD .....	48
	<b>Lisa 1</b> .....	48

<b>Lisa 2</b> .....	50
<b>Lisa 3</b> .....	51

## Sissejuhatus

Maailma kogemus sõjapiirkonnast tagasi tulnud või teenistusest lahkunud sõdurite tunnustamisel ja abistamisel on olnud väga pikk (Jänes, 2014), kuid militaarsotsiaaltöö, s.t kaitseväes tehtav sotsiaaltöö, on Eestis võrdlemisi uus valdkond. See sai alguse alles 2000. aastate lõpus, kui Eesti panus sõjalistel operatsioonidel suurenes ning seal vigastatute ja hukkunute arv järsult tõusis (Vilba ja Villem, 2014).

Kaitseväe sotsiaaltöö uurimise muudab keeruliseks selle uudsus, kuid ka fakt, et tegemist on suletud institutsiooniga ja informatsioon organisatsioonis toimuvale on piiratud. Just seetõttu ongi Eesti Kaitseväes tehtavat sotsiaaltööd võrdlemisi vähe uuritud. Nii mõnedki bakalaureuse- ja magistritööd on käsitlenud Eesti militaarsotsiaaltöö erinevaid aspekte, kuid fookusest on välja jäänud justnimelt militaarsotsiaaltöö tegijad.

Oma töös uurin, kuidas tõlgendavad sotsiaaltöötajad oma rolli kaitseväes ja Eesti sotsiaaltöös laiemalt ning milliseid tähendusi omistavad nad oma igapäevatöö erinevatele aspektidele. Uurimuse viisin läbi toetudes praktiseerivate Kaitseväe sotsiaaltöötajate intervjuudes esitatud kogemustele ja arusaamadele. Minu töö eesmärk on saada teada, milline on Eesti militaarsotsiaaltöötajate praktika ja identiteet, mis loob uue teadmuse sellest, kuidas positsioneerivad Kaitseväe sotsiaaltöötajad ennast ja oma tööd ühiskonnas.

Eesmärgist lähtuvalt tõstatasin järgmised uurimisküsimused:

- **Mida räägivad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad militaarsotsiaaltöö rollist Eesti ühiskonnas?**
- **Mida räägivad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad militaarsotsiaaltöö rollist Eesti Kaitseväes?**
- **Milliseid perspektiive tähtsustavad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad Eesti militaarsotsiaaltöö arengus?**

Minu bakalaureusetöö koosneb kahest põhilisest osast: teoreetilisest ja empiirilisest. Uurimustöö esimeses osas kirjeldan uurimuse teoreetiliseks aluseks valitud eelhäälestavaid mõisteid (ingl.k *sensitizing concepts*), sest keskendun uurimuses sotsiaaltöötajate lugudele ja subjektiivsetele reaalsustele, mis puudutavad nende professiooni. Eelhäälestavad mõisted

aitavad mul luua aluse andmete analüüsiks. Lisaks annan ülevaate militaarsotsiaaltöö tähendusest ja ajaloost maailma kontekstis ning seejärel kirjeldan Eesti militaarsotsiaaltööd.

Empiirilises osas kirjeldan andmete kogumise meetodit ja valimit ning tutvustan analüüsimeetodit. Annan täpsema ülevaate kodeerimise ja analüüsi teostamise kohta ning esitan tulemused, järgides uurimisküsimusi ja analüüsis esilekerkinud teemade loogikat. Intervjuu analüüsi esitan läbipõimituna aruteluga ja töö lõpetan omapoolsete järelduste ja kokkuvõttega.

Töös esinevad keerulisemad mõisted on esitatud lisas (vt. Lisa 3).



# 1 TEOREETILINE RAAMISTIK

## 1.1 Eelhäälestavad mõisted

Eelhäälestavate mõistete (ingl.k. *sensitizing concepts*) idee autor on sotsioloog Herbert Blumer, kes uskus, et sotsiaalteaduste alastes uurimustes kasutatavad mõisted on oma olemuselt eelhäälestavad (Blumer, 1954). Autor vastandab eelhäälestavad mõisted kindlatele mõistetele (ingl.k. *definitive concepts*), s.t mõistetele, mis ütlevad läbi selge ja kindla definitsiooni, mis on omane mingile konkreetsele objektide klassile. Eelhäälestavad mõisted seevastu on dünaamilised, mitte rangelt struktureeritud ja defineeritud (Bowen, 2006), vaid pigem pakuvad need mõisted uurijatele üldise uurimuse ja analüüsi suuna, ilma et piiraks liigselt uute teoreetiliste avastuste teid (Marsiglio, 2004).

Blumer'i meelest on erilist tähelepanu vaja pöörata uurija poolt vaadeldava grupi sagedasti kasutatavatele mõistetele (Patton, 2002), mis tulenevad nende vaatenurkadest, keelekasutusest ja väljenditest (van den Hoonaard, 2008). Seejärel uuritakse, kuidas need mõisted grupis avalduvad ja kuidas antakse nendele mõistetele tähendus (Bowen, 2006). Selline lähenemine võimaldab näha ja mõista inimeste arusaamu ja kogemusi (van den Hoonaard, 2008). Tavaliselt tekivad eelhäälestavad mõisted uurimuse käigus (Marsiglio, 2004). Näiteks algaasis enne otsest andmete kogumist.

Eelhäälestavatesse mõistetes võib suhtuda kui esimesse uurimuse sammu. Näiteks van den Hoonaard'i (1997) jaoks on eelhäälestavad mõisted lähtepunktiks uude uuritavasse valdkonda süvenemisel, millest uurijal ei ole kujunenud selget pilti, aidates uuringut konstrueerida ja näha tähendusi, mida inimesed omistavad maailmale nende ümber. Marsiglio (2004) usub, et need mõisted võimaldavad piiritleda esialgseid uurimusküsimusi ja tõlgendada saadud vastuseid. Eelhäälestavad mõisted tõmbavad tähelepanu tähtsatele tunnustele sotsiaalses interaktsioonis ja annavad juhised, kuidas uurida mingit nähtust teatud tingimustes (Bowen, 2006).

Olemasolevaid eelhäälestavaid mõisteid võib testida, parandada või rafineerida (Blumer, 1954), kuid uurijad võivad ka selle abil luua aluse andmete analüüsiks – eelhäälestavaid mõisteid kasutades saab koodidest luua andmete temaatilised kategooriad (Bowen, 2006).

Minu poolt valitud eelhäälestavad mõisted tekkisid uurimustöö algusfaasis eelteadmiste, teemasse süvenemise ja kirjanduse lugemise kaudu. Mõisteteks, mida ma oma uurimuses kasutan ja mis moodustavad teoreetilise raamistiku on: **totaalne institutsioon, hierarhia, sotsiaaltöö profession ja militaarkultuur**. Kaks esimest valisin, sest kaitseväe puhul on tegemist nii totaalse institutsiooni kui ka hierarhilise organisatsiooniga ning eeldasin, et need võivad olla mõjutanud militaarsotsiaaltöötajate arusaamu oma tööst, ootuseid tuleviku suhtes ja ilmselt ka teisi aspekte nende töös. Sotsiaaltöö professioni valisin, et keskenduda rohkem sellele, kuidas sotsiaaltöötajad tõlgendavad oma rolli Kaitseväes ja võrrelda seda üldsotsiaaltöö professioni kirjeldusega. Militaarkultuur kui eelhäälestav mõiste aitas mul tähele panna, kuidas kaitseväes levinud arusaamad mõjutavad Kaitseväe sotsiaaltöötajate kogemusi ja arvamusi.

### **1.1.1 Totaalne institutsioon**

Erving Goffman defineerib totaalset institutsiooni kui paljude samas kohas elavate inimeste elu- ja töökohta, kus nad on pika aja jooksul ühiskonnast isoleeritud ning üheskoos formaalselt organiseeritud elu elavad (Goffman, 1968: 11). Totaalse institutsiooni puhul: 1) toimub elu ühes kohas ning üheainsa autoriteedi all; 2) kogu inimese päevane rutiin kulgeb suures seltskonnas, keda kõiki koheldakse samamoodi; 3) päevakava on rangelt planeeritud vastavalt kõrgemate ametnike formaalsetele reeglitele; 4) tegevuste sisu täidab institutsiooni ametlikke eesmärgid (Goffman, 1968: 17). Kuid autor tõdeb, et siiski ei ole suhtumine kõikidesse institutsioonidega seotud isikutesse ühesugune. Näiteks tehakse vahet püüasunike (antud juhul ajateenijate) ja töötajate vahel – viimaste jaoks ei pruugi institutsioon sugugi nii totaalne olla, sest neil on pärast tööpäeva lõppu lubatud naasta koju (Goffman, 1968). Nende töötajate hulka kuuluvad ka militaarsotsiaaltöötajad.

Goffman'i totaalse institutsiooni teooriat on aastate jooksul täiendatud. Näiteks on seda teinud Hejtmanek (2010), kes leiab, et totaalses institutsioonis toimuv võib olla küll range, kuid samas tekitab see teatud määral lähedust seal elavate ja töötavate inimeste seas, sest nad tunnevad omavahelist sidet just tänu kehivatele piirangutele. Christie Davies leiab, et Goffman kasutas totaalse institutsiooni terminit liiga kergekäeliselt, sest mõiste sisaldab endas ka institutsioone, mis on liikmete jaoks tuttavad ja mitteformaalsed (Davie, 1989: 80), näiteks perekond. Kuid Goffman'i definitsiooni järgi on totaalse institutsiooni liikmed pigem

bürokraatliku mitte tuttava autoriteedi subjektid, mistõttu eeldabki Davies (1989: 80), et analüüs oleks olnud selgem, kui ta oleks kasutanud hoopis mõistet totaalne organisatsioon. Lisaks võiks avatud ja suletud institutsioonide vahel olla ka kolmas, keskmine, variant, sest paljudes sõjavägedes varieerub liikumisvabadus hierarhiliselt, kuid kuskil pole see täielikult vaba (Davies, 1989: 86). See tähendab, et alumistel tasemetel, s.t ajateenijatel, on liikumine mõnevõrra rohkem piiratud kui ülemistel, s.t tegevteenistuslepingu alusel töötavatel kaitseväelastel.

Selle teooria järgi võib teatud reservatsioonidega liigitada Eesti Kaitseväge totaalseks institutsiooniks, sest kaitse- ja sõjaväge iseloomustavad samuti suletus ja ranged reeglid. Kõige enam ajateenistuse puhul.

### **1.1.2 Hierarhia vertikaalsetes ja horisontaalsetes organisatsioonides**

Igal organisatsioonil on omad eesmärgid, mille saavutamisel on organisatsioon struktuuril määrav tähtsus (Rishipal, 2014). Organisatsiooni struktuur peegeldab seda, kuidas on korraldatud võimu- ja vastutussuhted ning aruandekohustused. Struktuurivalikut mõjutavad suurus, olemus, juhtimisstiil, hierarhia jne (Rishipal, 2014).

Minu töö seisukohast on oluline rääkida hierarhiast, sest militaarsotsiaaltöö on osa hierarhilise struktuuriga kaitseväest ning hierarhiale pööratakse üldjuhul organisatsioonides ka suurt tähelepanu.

Hierarhia horisontaalsetes ja vertikaalsetes organisatsioonides on erinev eelkõige juhtimistasemete hulga tõttu. Rishipal (2014) sõnul on horisontaalseks organisatsioonideks üldjuhul väiksed organisatsioonid, kus on vaid üks juht, kes kontrollib paari teise võrdsel positsioonil paikneva töötaja tööd. Autor täpsustab, et sellisel juhul on aruandmiskohustusahel lühike, kuid inimeste hulk, kelle eest üks juht vastutab, on see-eest väga suur. Sellise organisatsiooni näideteks sobivad muuhulgas ka mitmed erinevad sotsiaaltöö organisatsioonid. Vertikaalses organisatsioonis jääb aga Rishipal (2014) sõnul tegevdirektori ja madalamatel astemetel olevate töötajate vahele väga palju erinevaid autoriteeditasemeid. See tähendab, et aruandmiskohustuseahel on pikk ja see takistab informatsiooni liikumist alt ülesse (Rishipal, 2014). Vertikaalse organisatsiooni hea näide on kaitseväge.

### 1.1.3 Sotsiaaltöö professioon

Ülemaailmne sotsiaaltöö professiooni definitsioon kirjeldab sotsiaaltööd järgmiselt:

*„Sotsiaaltöö on praktiliselt põhinev kui ka akadeemiline teadusala, mis aitab kaasa sotsiaalsetele muutustele ja arengule, inimeste võimustumisele ja vabanemisele ning edendab sotsiaalset ühtekuuluvust. Sotsiaaltöös on tähtsal kohal sotsiaalne õiglus ja inimõigused, kollektiivne vastutus ja erinevuste austamine. Toetudes sotsiaaltöö teooriatele, sotsiaal- ja inimteadustele ning pärimusteadmistele, ärgitab sotsiaaltöö inimesi ja struktuure ületama elus ettetulevaid raskusi ning suurendama heaolu.“* - (Selg, 2014)

Professiooniks kujunemine tähendab, et amet laiendab pidevalt oma tegevusvälja, saavutades ühiskonnas positsiooni, mis võimaldab selle esindajatel mõjutada ja kontrollida ühiskonna seisukohalt tähtsaid ressursse (Tamm, 2008: 29). Sotsiaaltöö ametkonna positsioon Eestis ei ole tugevalt välja kujunenud, sest kõik ühiskonnaliikmed ei ole sotsiaaltöö professiooni olemusest aru saanud (Tamm, 2008). Näiteks Mitendorf ja Ewijk (2015) toovad välja, et teiste valdkondade spetsialistid on hakanud sotsiaaltööd vaatama kui „abistavat“ professiooni. See ühtib Flexner'i (2001) arvamusega, kelle meelest sotsiaaltöö ei ole eraldi professioon, vaid pigem teisi, n-ö päris professioone, abistav ja toetav.

Sotsiaaltöötajad ise tajuvad, et nende töö on vajalik. Nad lepivad sellega, et nad vastutavad nii individuaalse kliendi kui ka kollektiivse ühiskonna eest (Siporin, 1975: 3). Ka Sirotkina ja Ewijk (2010) leidsid, et Eesti sotsiaaltöötajad näevad end kui ühiskonna poolt volitatuid, kes peavad hoolt kandma haavatavate inimeste, laste, perede ja nende naabrite eest ning see seostub Siporin'i öelduga. Oma positsiooni parandamine ühiskonnas võimaldaks sotsiaaltöötajatel kasutada paremini ühiskonna ressursse ja laiendada oma töövaldkonda (Tamm, 2008). Eestis on sotsiaaltöötajatel õnnestunud oma positsiooni mõnevõrra parandada astudes suuri samme selle professiooniks kujunemise poole - sotsiaaltööd ei tehta ainult hoolekandesüsteemis, vaid ka meditsiini-, haridus-, õigus- ja militaarsüsteemis ning mujalgi (Tamm, 2008).

Nii nagu on kõigil omad eesmärgid, on need ka sotsiaaltööl. Sotsiaaltöö kohustused tulenevad sotsiaaltöö eesmärkidest, mis DuBois ja Miley (2011: 9) sõnul on: 1) Parendada üksikisikute, perede, gruppide, organisatsioonide ja kogukondade sotsiaalset funktsioneerimist; 2) Seostada

kliente neile vajalike ressurssidega; 3) Parandada sotsiaalteenuste kättesaadavuse võrgustikku; 4) Edendada sotsiaalõigust läbi sotsiaalpoliitika arengu.

Tähtis on ka mainida, et erinevatel professionidel, s.h sotsiaaltöötajatel, on keeruline töötada sõltumatusorganisatsioonidest, millesse nad kuuluvad, sest need organisatsioonid annavad neile vajalikke ressursse, mis on vajalikud, et teha kõrge kvaliteediga professionaalset tööd (Toren, 1969).

#### **1.1.4 Militaarkultuur**

Militaarkultuur on läbi väärtuste, tavade ja traditsioonide loodud uskumustesüsteem, mis annab ette mingid käitumisstandardid (Capstick, 2008). Seega võib öelda, et militaarkultuuril on suur roll sõjaväelaste ja sealsete töötajate käitumise kujundajana. Militaarkultuuri mõjutavad kohalikud kultuurid, geograafiline asukoht ja ajalooline kogemus, mis kujundavad riiklikku „militaarstiili“, kuid nagu inimsuhted, ei ole ka militaarkultuur muutumatu – militaarinstituutsioonide kultuuri muudavad juhtkondade vahetused, riigikaitse haridus, tehnoloogia jm (Williamson, 1999).

Analüüsides erinevate maade militaarkultuuri leiab Capstick (2008), et põhilised militaarkultuuri väärtused on järgnevad: kohustus (s.h aruande- ja lojaalsuskohustus), ausus (s.h oma tegu eest vastutusevõtt), julgus (moraalne ja hingeline) ja professionalism (vajalik edukaks töötamiseks). Militaarkultuuri iseloomustavad veel mitmed teisedki omadused. Näiteks käivad sõjaväepersonali tööga kaasas jäik hierarhia, kõrgendatud konkurents ja pidev hirm vastutahtmist toimuvate ootamatute muutuste ees, mida kõike nimetavad Martins ja Lopes (2012) tähtsateks tööstressiallikeks. Järelikult käivad militaarvaldkonnatööga kaasas konkreetsed väärtused, kuid ka omad ohud inimese vaimsele tervisele ja heaolule.

Militaarkultuuri erinevaid aspekte on käsitlenud ka mitmed teised uurijad. Näiteks on uuritud, millel põhineb militaar-ja tsiviilühiskonna vahel olev lõhe. Rahbek-Clemmensen jt (2012) eristavad 4 tüüpi lõhet: kultuuriline, demograafiline, poliitiline ja instituutsiooniline, millest käesoleva töö teemast lähtuvalt on oluline vaid kultuuriline lõhe, mis autorite käsitluse järgi eeldab, et tsiviil-ja militaarpopulatsiooni väärtused ja suhtumised on erinevad. See võib kehtida ka militaarsotsiaaltöötajate kohta.

## 2 UURIMUSE KONTEKST

### 2.1 Mis on militaarsotsiaaltöö?

Kaitsevägi moodustab oma keele, kommete- ja käitumisnormide, uskumuste süsteemide, rituaalide ja muuga eraldi ainulaadse kultuurilise grupi, mida tuleks tsiviilmaailmast mõista erinevalt (Hall, 2012). Just seetõttu korraldab Eesti Kaitsevägi oma sotsiaaltöö ise, erinevalt Eesti sotsiaalhoolekande korraldusest, kus sotsiaalhoolekande seaduse kohaselt peab kohalik omavalitsus oma sotsiaalprobleemid ise lahendama. Siplane (2014) võrdlebki Eesti Kaitseväge kohaliku omavalitsusega, kus tegeletakse oma „elanike“ probleemidega ise.

Militaarsotsiaaltöö eesmärk on vähendada teenistuja koormatust teenistusest tulenevate probleemidega, mille võib kokkuvõtvalt jagada kaheks: traumad ja hukkumised ning inimestevahelistes suhetes tekkivad pinged (Siplane, 2014). Kuigi ajateenijad moodustavad vaid osa militaarsotsiaaltöötajate klientidest, saab illustreeriva näitena tuua uurimuse teenistuses olevate ajateenijate probleemidest. Ernesaks ja Siplane (2014) leidsid, et kõige sagedasemad probleemid on majanduslik olukord, varalised kohustused, ebakindlus, suhted lähedastega, suhted teenistuskaaslastega jne. Sellest võib järeldada, et militaarsotsiaaltöötaja töö on mitmekülgne, sest sisaldab paljude erinevate probleemide lahendamist. Autorid lisavad, et sotsiaaltöötaja sekkumist vajavad väga erinevad üksikjuhtumid - lastekaitse, võlanõustamine, peresuhte nõustamine, sõltuvuskäitumised, vaimse tervise probleemid jne (Ernesaks ja Siplane, 2014), mis toetab mu varasemat järeldust.

Militaarsotsiaaltöötajad märkavad ja proovivad vähendada eelarvamuste, müütide ja stereotüüpide esinemist, mis seonduvad kaitseväge- või veteranikultuuriga ja kuidas need kultuurid puutuvad kokku ja suhestuvad tsiviilkogukondadega (Advanced Social..., 2010). Militaarsotsiaaltöötajad peavad arvestama võimu- ja autoriteedistruktuuriga sõjaväes ja selle struktuuri mõjuga oma klientidele ja nende peredele (Advanced Social..., 2010). Nagu sotsiaaltöös üldiselt, tuleb ka militaarsotsiaaltöötajatel pöörata tähelepanu oma klientide kultuurilisele keskkonnale ja mitmekesisusele ning märgata, millist rolli see kultuuriline identiteet kliendi elus mängib (Hall, 2012). See näitab, et militaarsotsiaaltöö ei erine selles aspektis kuigi palju üldsotsiaaltööst.

## 2.2 Militaarsotsiaaltöö ajalugu

Sõjast naasnud sõduritele pakuti sotsiaalset ja majanduslikku abi juba Vana-Roomas, kus erruläinud sõduritele anti maad (Vahtre, 2014), kuid vajadus esimeste professionaalsete militaarsotsiaaltöötajate tekkis alles I Maailmasõja ajal, kui Punane Rist korraldas Ameerika Ühendriikides demonstratsioonilise projekti Ühendriikide armeehaiglas, kus raviti neuroosihaigeid (Harris, 1999: 3). Esimene psühhiaatriline sotsiaaltöötaja alustas tööd 1918.aastal ning tema edukus sundis Punast Risti tööle võtma veel kaks sotsiaaltöötajat ning hiljem juba tööle määrama ka meditsiinilised sotsiaaltöötajad kõikidesse haiglatesse (Harris, 1999: 3), mis tegelesid eelkõige sõjaveteranidega (Siplane, 2014).

Esimene maailmasõda avaldas ka Suurbritannias suurt mõju militaarsotsiaaltöö tekkele. Sel ajal diagnoositi Suurbritannias 80 000 - 200 000 mürsušoki (ingl.k. *shell shock*) juhtumit (Sharp, 2006), mis suurendas militaarsotsiaaltöö vajalikkust. 1917.aastast hakati pöörama tähelepanu sellele, kuidas parandada mürsušoki all kannatavate sõdurite eest hoolitsemist ja ravimist (Jones, 2012).

1942.aastal palgati 6 professionaalset sotsiaaltöötajat, kes olid ühtlasi ka sõdurid, värskest loodud Mentaalse Tervisehoiu Konsultatsiooni keskusesse (ingl.k. *Mental Hygiene Consultation Service*) New Jersey's Ameerika Ühendriikides - see oli esimene kord, kui sõjaväe üksuses alustas tööd militaartaustaga sotsiaaltöötaja (Harris, 1999: 4).

Eestis aga peetakse militaarsotsiaaltöö alguseks ametlikult aastat 2008, kui suurenes Eesti panus sõjalistel operatsioonidel ja seal vigastatute arv ning 2 sotsiaaltöötajat alustasid oma tööd kaitseväes (Vilba ja Villem, 2014).

## 2.3 Militaarsotsiaaltöö Eestis

Eesti militaarsotsiaaltööd tsiviilsotsiaaltööga võrreldes võib leida nii mõnegi erinevuse. Näiteks toob Anu Jänes (2014) välja, et sotsiaaltöö kaitseväes on mõnevõrra võimalusterohkem kui tsiviilis, kuna kaitsevägi on loonud sotsiaalsete tagatiste paketi, mis aitab kliente paremini toetada. Hüvede pakett kehtib: 1) missioonidel osalevatele ja osalenud tegevväelastele ning nende peredele, 2) tegevteenistuses teenistusülesande täitmisel vigastada saanud ja haigestunud isikutele ning nende peredele, 3) tegevteenistuses teenistusülesande täitmisel hukkunud kaitseväelaste peredele (Vilba ja Villem, 2014: 22).

Peale selle leiavad Vilba ja Villem (2014), et võrreldes tsiviilsotsiaaltööga on militaarsotsiaaltöötajal vähem kliente, võimaldades luua põhjalikumad ja intensiivsemad suhted, mis kestab üldjuhul kliendi elu lõpuni või tema täieliku paranemiseni.

Suurt osa militaarsotsiaaltööst Eestis juhib Eesti Kaitseväge toetuse väejuhatuse toetusteenuste keskus, mille koosseisu kuuluvad muuhulgas:

- **Teenuskeskus**, mis tegeleb veteranile suunatud toetuse tagamise ja kaitsevägeülese psühholoogilise abi, sotsiaal- ja usulise toetuse tagamisega.
- **Tugikeskus**, mis tegeleb rahvusvahelisel sõjalisel operatsioonil viibiva tegevvälase ja tema pere toetamisega, ööpäevaringse info- ja valvetelefoniliini haldamisega kriisinõustamiseks ning info ja abi saamiseks, kaitseväes teenistusülesannete täitmise tõttu vigastada saanud veteranile sotsiaalse, psühholoogilise, meditsiinilise ja usulise toetuse tagamisega ning langenud veterani pere toetamisega. (Kaitsevägi, i.a)

Teenuskeskust ja tugikeskust ühendava toetusteenuste keskuse ülesanded võtab koduleht kokku järgmiselt:

- Kaitseväge veteranipoliitika juhtimine, meetmete elluviimise koordineerimine ja läbiviimine
- Kaitseväge sotsiaal-, psühholoogia- ning usulise valdkonna juhtimine, koordineerimine ja teenuste pakkumine
- Kaitseväes teenistuskohustuste täitmise tõttu vigastatute või haigestunute taastusravi ja rehabilitatsiooni korraldamine ja teostamine
- Kaitseväge sotsiaal-, psühholoogia- ning usulise valdkonnaga seotud erialaste alus- ja rakendusuuringute ning arendustegevuste (sh erialase väljaõppe) korraldamine ja läbiviimine
- Eesti Vabariigi põhiseaduses tuleneva usuvabaduse tagamine Kaitseväes
- kaitsevägeleaste nõustamine religiooni, moraali ja eetika küsimustes
- Kaitseväge isikkoosseisule usulise ja psühholoogilise toetuse tagamine rahvusvahelise sõjalise operatsiooni piirkonnas. (Toetusteenuste..., 2016)

Tugikeskuse töötajaskonna hulka kuuluvad nii sotsiaaltöö, meditsiini ja psühholoogia eriala esindajad, sest tugikeskuse nägemuse järgi peavad ravi, taastus ja toimetulek käima käsikäes ja teenima ühte eesmärki (Vilba ja Villem, 2014: 21). Seega ei ole omavaheline



kaitseväesisene koostöö neile kindlasti mitte võõras. Hoolimata tugikeskuse valmisolekust kasutada tsiviilsüsteemi teenuseid ja teha riiklikku koostööd, ei ole see alati võimalik, sest ootejärjekorrad on pikad ja lahingutest tulenevad traumad vajavad erilist lähenemist (Jänes, 2014: 22).

## 2.4 Eesti militaarsotsiaaltööd mõjutavad seadused ja dokumendid

Hoffler ja Clark (2014) peavad tähtsaks, et sotsiaaltöötajad oleksid teadlikud seadustest ja regulatsioonidest, mis mõjutavad tehtavat sotsiaaltööd ja kliente. See on vajalik, et seista nii oma klientide ja kui ka sotsiaaltöö eriala vajaduste eest.

Eesti militaarsotsiaaltööd mõjutavad mitmed erinevad kokkulepped, seadused ja regulatsioonid. Näiteks on rahvusvahelised kokkulepped liitlasvägedega kohustanud Eestit rahvusvahelistel sõjalistel operatsioonidel tagama haavata saanud kaitseväelastele samasuguseid ravistandardeid nagu liitlasväed (Jänes, 2014).

Kaitseväe sotsiaaltöötajad peavad ka Eestis teadlikud olema seadustest ja kokkulepetest, millega militaarsotsiaaltööd reguleeritakse, sest need mõjutavad otseselt nende endi tööd. Anu Jänese (2014) sõnul tulenevad militaarsotsiaaltöö kohustused kaitseväeteenistuse seadusest (edaspidi KVTs), ametijuhendist ja asutuses kehtivatest kokkulepetest.

Kuna kliendirühmi on väga erinevaid: ajateenijad, tegevteenistujad, veteranid, haavatud, hukkunute pered jne, juhivad sotsiaaltööd erinevate gruppidega mingil määral ka erinevad dokumendid. Näitena võib tuua Kaitseväe ja Kaitseministeeriumi veteranipoliitika, mille võiks teistest seadustest ja dokumentidest eraldi esile tõsta, sest mõjutab militaarsotsiaaltöö ühte, kuid mitte vähetähtsat osa – tööd veteranidega. Veteranipoliitika kinnitas Vabariigi Valitsus alles 2012. aasta lõpus ning see plaanitakse rakendada aastatel 2013–2017 (Veteranipoliitika, 2016). Antud poliitika defineerib veterani kui riigi sõjalisel kaitsmisel, kollektiivse enesekaitse operatsiooni või rahvusvahelisel sõjalisel operatsioonil osalenut, kuid ka teenistusülesannete täitmisel vigastada saanud või püsiva töövõime kaotanud kaitseväelast ja Kaitseväe tegevliiget (Poliitika..., 2012). Veteranipoliitika eesmärk on pakkuda missioonisõduritele ja vigastatud sõjameestele senisest suuremat tuge: laiendada täiend- ja ümberõppe võimalusi, et soodustada sujuvat naasmist tsiviilellu ja tööturule, arendada

välja veteranide karjäärinõustamise süsteem (Veteranipoliitika, 2016) ning korraldada parem veteranide ühiskondlik tunnustamine (Poliitika..., 2012).

Tähelepanuta ei saa jätta ka fakti, et Eesti riiklik sotsiaalkindlustussüsteem ei kata kõiki riske, mida kaitseväeteenistus kaasa toob, mis on sundinud kaitseväeteenistuse seaduses teatud tagatise sätestama (Jänes, 2014). Täpsemalt on selle kohta kirjutatud KVTs-s, kus seisab: „Kaitsevälasele tagatakse vajaduse korral riigi kulul piirmäära ulatuses tervishoiuteenused, meditsiiniseadmed ja ravimid, mille eest tasu maksmise kohustust ei ole ravikindlustuse seaduse alusel üle võtnud Eesti Haigekassa.“ (Kaitseväeteenistuse seadus, 2014). See näitab, et Kaitsevägi üritab katta mitmed riigi ja haigekaasa puudujäägid.

## 2.5 Probleemipüstitus

Eesti Kaitseväes tehtavat sotsiaaltööd ja –töötajaid ei ole palju uuritud. Selle põhjusteks võib olla valdkonna uudsus ja piiratud ligipääs informatsioonile. Paljudele koostatud uurimistöödele on kehtestatud juurdepääsupiirang nagu näiteks L. Ernesaksa, T. Palgi ja A. Jänese tööd. Seetõttu oli minu eesmärgiks koostada juurdepääsupiiranguteta töö, et suurendada kohalike omavalitsuste ja teiste sotsiaaltöötajate teadlikkust militaarsotsiaaltööst.

Mind on pikalt huvitanud militaarvaldkond- ja kultuur, kuid hoolimata sellest puudub mul isiklik suurem kokkupuude. Just seetõttu, et militaarvaldkond on minu jaoks suhteliselt avastamata ala, leian, et selle sidumine enda erialaga teeb bakalaureusetöö kirjutamise põnevamaks ning motiveerib mind.

Teema uurimine on vajalik, et mõista, milline on Eesti militaarsotsiaaltöö ning seeläbi tõsta ühiskonna teadlikkust militaarsotsiaaltöö kui ühe sotsiaaltöö liigi kohta. Lisaks võimaldab teema käsitlemine ka aru saada, milline on militaarsotsiaaltöö tähtsus ja kuidas seda tulevikus veelgi arendada.

Töö eesmärk on kaardistada Eesti militaarsotsiaaltöötajate tõlgendusi oma erialasest tegevusest, oma rollist ühiskonnas ja sotsiaaltöös ning milliseid tähendusi omistavad nad erinevatele oma igapäevatöö aspektidele. See aitab selgitada, milline on Eesti militaarsotsiaaltöötajate praktika ja identiteet ning kuidas paigutavad Kaitseväe sotsiaaltöötajad ennast ja oma tööd ühiskonnas.

Eesmärgist lähtuvalt püstitasin järgmised uurimisküsimused:

- **Mida räägivad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad militaarsotsiaaltöö rollist Eesti ühiskonnas?**
- **Mida räägivad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad militaarsotsiaaltöö rollist Eesti Kaitseväes?**
- **Milliseid perspektiive tähtsustavad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad Eesti militaarsotsiaaltöö arengus?**

### **3 METOODIKA**

#### **3.1 Meetodi valik**

Tulenevalt käesoleva bakalaureusetöö eesmärgist kirjeldada militaarsotsiaaltööd Eestis 1. jalaväebrigaadi ja toetusteenuste keskuse sotsiaaltöötajate näitel, valisin töö metodoloogiliseks lähenemisviisiks kvalitatiivse uurimismeetodi. Kvalitatiivne meetod võimaldab keskenduda ühe objekti süvaanalüüsile ning tegeleda sõnaliste karakteristikutega ja objektide kirjeldusega (Laherand, 2008).

#### **3.2 Valim**

Minu uurimistöö valim on kõikne, mis tähendab, et valimi moodustavad kõik Eestis töötavad 6 militaarsotsiaaltöötajat. Kuna tegemist on nii väikse rühmaga, on uurimuses osalenud inimesed lihtsasti identifitseeritavad, et seda vältida, kirjeldan valimit üldiselt.

Kõik militaarsotsiaaltöötajad on naised. Neljal neist on sotsiaaltöölane magistrikraad, ühel bakalaureusekraad ja ühel kraad hetkel omandamisel. Tööstaaž on töötajatel väga erinev – vahemikus 1-8 aastat. Kõikidel on olnud varasem erinev kokkupuude kaitseväge või teiste kaitsevaldkonna organisatsioonidega (s.h Noorkotkad, Kodutütred, Kaitseliit, muu tööalane kokkupuude jne), kuid mõnel puudub varasem praktiline kokkupuude sotsiaaltööga.

#### **3.3 Andmete kogumine**

Käesoleva uurimistöö koostamiseks pidin taotlema loa Kaitseväge ja Kaitseliidu riigisaladuse kaitse komisjonilt. Seda me ka juhendajaga tegime ja meile anti luba viia uuring ilma piiranguteta läbi.

Käesoleva uurimistöö koostamiseks ei õnnestunud saada ligipääsu militaarsotsiaaltöötajate ametijuhenditele, mistõttu tuli taustainfot koguda ankeedi (vt Lisa 1) kaudu. Ankeedi eesmärk oli koguda andmeid tööst ja tööülesannetest, et eesootaval intervjuul keskenduda teistele teemadele. Viisin läbi poolstruktureeritud fookusgrupi intervjuu, et soodustada vabamat

vestlust ning võimaluse korral küsida juurde suunavaid ja täpsustavaid küsimusi. Enne intervjuuga nõustumist said kõik osalejad uurimustöö tutvustuse koos intervjuu küsimustega. Intervjuukava on toodud Lisas 2.

Intervjuu aja ja koha pakkusid intervjuueeritavad ise. Intervjuu toimus Tapal Kaitseväe territooriumil, Suurtükiväepataljoni pinnal, kus töötavad kaks sotsiaaltöötajat kuuest. Intervjuu kestis ligikaudu 3 tundi ja vaid kõikide osalejate nõusolekul. Kinnitasin, et osalejatele tagatakse konfidentsiaalsus: ma ei kasuta nende nime, sotsiaaldemograafilisi andmeid ega muid detaile, mis võimaldaksid intervjuueeritavat ära tunda. Samuti küsisin sotsiaaltöötajate nõusolekut koos juhendajaga intervjuu läbiviimiseks, sest fookusgrupi intervjuud on üksinda raske läbi viia. Intervjuud alustasime intervjuu eesmärgi tutvustamisega. Sellele järgnes soojendav küsimus, et soodustada vabamat suhtlust ja häälestada end teemasse sujuvalt sisse. Osalejad andsid mulle loa vajadusel nendega taas ühendust võtta, tulemusi arutada ja täpsustada. Pärast intervjuu transkribeerimist, kodeerimist ja uurimistöö valmimist kustutasin intervjuu helisalvestuse.

### 3.4 Analüüsi meetod

Valisin analüüsi meetodiks temaatilise analüüsi ehk leidsin andmetest peituvad tähendused ja arusaamad. Temaatiline analüüs sobib hästi vähe uuritud valdkondade ja teemade uurimisel (Kalmus, Masso ja Linno, 2015), mida minu töö kindlasti on. Selle meetodi põhimõtteks on uurida intervjuueeritava tõlgendusi ning analüüsis kasutada avatud kodeerimist, mis tähendab, et uurija peab pöörama lisaks sõnastatud teemadele tähelepanu ka sellele, mis on intervjuueeritavate jaoks oluline (Kalmus jt, 2015).

Oma uurimuses kombineerisin deduktiivse ja induktiivse lähenemise, sest kasutasin eelhäälestavatel mõistritel, kui ka uusi, andmetel põhinevaid koode. Eelhäälestavad mõisted, mida ma oma uurimuses kasutasin, moodustavad kontseptuaalse raamistiku. Kõik valitud mõisted tekkisid eelteadmiste, teemasse süvenemise, kirjanduse lugemise kaudu. Nendeks on: **totaalne institutsioon, hierarhiline organisatsioon, sotsiaaltöö professioon ja militaarkultuur.**

### 3.5 Analüüsi käik

Alustasin fookusgrupi intervjuu sõna-sõnalise transkribeerimisega, mida tuli kokku üle 50 lehekülje. Pärast transkribeerimist lugesin transkriptsiooni veelkord läbi. Teisel lugemisel märkisin teksti kõrvale kommentaaridena mõtted, mis esmasel lugemisel tekkisid. Kolmandal lugemisel märkisin ära laused ja tekstiosad, mis olid minu jaoks tähtsad. Seejärel hakkasin teksti kodeerima, tuues välja korduvad teemad ning andes neile ühise nimetaja. Kuna kasutasin oma uurimuses eelhäälestavaid mõisteid, kasutasin neid, et luua koodidest temaatilisi kategooriaid. Kuigi mul oli intervjuud tehes ees intervjuu kava ja küsimused, jäid mitmed teemad välja, samas tekkisid ka uued teemad, mida enne plaanis polnud.

### 3.6 Uuriija reflektiivsus

Nagu iga kvalitatiivse uurimuse puhul on oluline, et uurija võib oluliselt mõjutada andmete kogumise ja analüüsimise protsessi. Minu puhul võis lõpptulemust mõjutada minu vähene teadlikkus valdkonnast ja ebakindlus, mis tekkis seoses piiratud ligipääsuga andmetele. Minu vähene teadlikkus võis takistada mul intervjuueeritavate spetsiifilist sõnavara täielikult mõista ja seetõttu võis mul mõni aspekt arusaamatuks või nägemata jääda.

Esimest korda tundsin ebakindlust siis, kui militaarostsialtöötajad soovitasid küsida mul uurimiseks luba Kaitseväe ja Kaitseväe riigisaladuse kaitse komisjonilt. Mõistsin, et valisin endale keerulise valdkonna. Kõhedust suurendas kaitseväe territooriumil intervjuu läbiviimine, kus tundsin end piiratud. Kuna tegemist on vähemusrühmaga, keda on kokku vaid 6, ei soovinud ma neile pahameelt tekitada.

Püüdsin kogu uurimistöö kirjutamise protsessi vältel endale teadvustada oma rolli uurijana ja arvestada uurija reflektiivsuse nõudega. Fookusgrupi intervjuus küsimusi esitades pidasin meeles, et mu küsimused ei mõjutaks intervjuueeritavate vastuseid, vaid nad räägiks vastavalt oma kogemusele ja arvamusele. Ka andmete analüüsi kirjutades pidin reflektiivsust silmas pidama, et minu tõlgendused ei mõjutaks töötaja mõtteid. Püüdsin olla intervjuu ajal avatud ja sekkuda ja suunata nii vähe kui võimalik, samas nii palju kui vaja. Mida rohkem ma oma uurimistööga tegelesin, seda teadlikumaks sain ma valdkonnast, ka hirm vähenes ja elasin teemasse sisse.

## 4 TULEMUSTE ESITUS JA ARUTELU

Antud peatükk on vastavalt eelhäälestavatele mõistetele, uurimisküsimustele ja temaatilise analüüsi loogikale jagatud kolmeks suuremaks osaks, mis omakorda koosnevad alapeatükkidest. Esimeses peatükis analüüsin, millisena kirjeldavad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad sotsiaaltöö rolli Kaitseväes, teises rolli Eesti ühiskonnas ja kolmandas milliseid arenguperspektiive toovad nad militaarsotsiaaltöö arenguks esile.

### 4.1 Militaarsotsiaaltöö roll Eesti ühiskonnas

Selleks, et mõista militaarsotsiaaltöö vajalikkust Eesti ühiskonnas, tuleb kõigepealt mõista nende igapäevatööd. Üks uuringus osalenud sotsiaaltöötaja seletas mulle, millised on nende omavahelised alluvussuhted. Käesolevas uurimustöös kuuest osalenud sotsiaaltöötajast 2 kuuluvad tugikeskuse alla, 1 teenuskeskuse alla (olles kõik osa toetusteenuste keskusest) ja 2 1. jalaväebrigaadi personali osakonna koosseisu. Lisaks alluvad need 5 sotsiaaltöötajat sotsiaalteenistuse juhile, kes omakorda allub toetusteenuste keskuse ülemale. Nii toetusteenuste keskusel, kui ka 1. jalaväebrigaadi personali osakonnal on oma ülem. Seega on sotsiaaltöötajatel mitu ülemust, mis võib muuta alluvussuhted keeruliseks.

Kliendirühmadena loetlesid erineva spetsialiseerumisega kaitseväe sotsiaaltöötajad ka erinevaid kliente. Brigaadi sotsiaaltöötajate kliendid on intervjuu- ja ankeedianalüüsi põhjal põhiliselt ajateenijad, kuid ka 1. jalaväebrigaadi töötajad, tegevväelased jne. Toetusteenuste keskuse sotsiaaltöötajad nimetasid oma kliendirühmadena järgnevaid: raskelt vigastatud tegevväelased ja nende pered, tegevteenistusest vabastatud veteranid, s.h raskelt vigastatud tegevteenistusest vabastatud veteranid ning nende pered, missioonile minejad ja sealt naasjad ja nende pered, tegevteenistuses jätkavad Kaitseväe veteranid ja hukkunud veteranide lähedased.

Intervjuu analüüsist selgus, et uuringus osalenud sotsiaaltöötajate tööpäevad on väga erinevad – päev kujuneb vastavalt juhtumitele ja pöördumistele. Kaitseväe sotsiaaltöötajad rõhutavad, et nende poole pöörduakse ükskõik millise probleemiga ja ükskõik millisel ajal. Siin võib tähtsaks osutuda fakt, et sotsiaaltöötajate töövaldkond kaitseväes on suur ja seetõttu puutuvadki nad kokku väga erinevate probleemidega. Lisaks peavad nad kõik olema 24 tundi

ööpäevas valmis tööülesandeid täitma asuma. Pidev valmisolek tähendab ka pidevat võimalust päevategemiste muutumiseks. Seejuures ei kurtnud militaarsotsiaaltöötajad selle üle kordagi. Siin võib paralleele leida ajateenijate, tegevteenistujate jt Kaitseväe liikmete igapäevaga, kes samuti peavad olema pidevalt valmisolekus. Seetõttu võib öelda, et Eesti Kaitseväe sotsiaaltöötajad on igapäevaselt mõjutatud totaalse institutsiooni ja militaarkultuuriga kaasnevast. Lisaks on sotsiaaltöötajate vahel ära jaotatud ka valvetelefon, kuhu kliendid võivad toe ja abi saamiseks ööpäevaringselt helistada: „*Ma ütlen ausalt tõesti, et kui mulle reede öösel sinna helistatakse ikka kell 3-4 öösel, ma olen tund aega või 2 tundi üleval olnud selle kõne pärast üleval olnud selle kõne pärast, mis on tulnud, siis ma ei maga selle kõne pärast terve öö. Järgmine päev on mul rikutud...*“

Pidev valmisolek ja valvetelefoni olemasolu viitab sellele, et nad on alati oma klientide jaoks olemas ja nõus abistama. Samas näitab viimane tsitaat, et see töö pole emotsionaalselt sotsiaaltöötajate jaoks lihtne. Kogu aeg oma klientide jaoks olemas olemine ja ka öösiti raskete probleemide ärakuulamine ja abi pakkumine võib mõjutada nende meeleolu ja olla emotsionaalselt koormav. Samas näevad kaitseväe sotsiaaltöötajad töökohta koos kolleegidega kohana, kus probleeme arutada ja pingeid maandada. Seega on sotsiaaltöötajate vahel abistav ja toetav suhe, mis tähendab, et militaarsotsiaaltöötajad ühe meeskonnana moodustavad küll eriala spetsialistide grupi, kuid samal ajal ka teineteist toetava erialagrupi kaitseväe sees.

Lisaks selgus intervjuuanalüüsist, et sotsiaaltöötajate igapäevatööd juhib veendumus, et nende töö on erinevatel põhjustel Eesti ühiskonnas väga tähtis roll: „*...üsna suur roll on tegelikult. Üldse see kaitseväevaldkond on nii, kes ei tunneks ühte kaitseväelast või isikut, kes on kaitseväega seotud /.../ Me oleme ju nii pisike riik, inimesi on nii vähe ja kui nüüd vaadata, kui palju sellest on siis see meesteosa, kellel kõigil on, kas nad on siis käinud ajateenistuses, nad on reservväelased, nad on kuidagi Kaitseleiiduga seotud, et kõik on kuidagi nagu mingit pidi omavahel nagu seotud.*“

Kaitseväe sotsiaaltöötajad usuvad, et kõik tunnevad kedagi, kes on Kaitseväega seotud. Selline suhtumine on kohati õigustatud, sest kehtiva Põhiseaduse kohaselt on kõik kutsealused (17-27- aastased mehed) kohustatud täitma kaitseväekohustust (Riigikaitse osalemisest, 2014). 2012. aastal moodustasid ajateenistuse läbinud ja ajateenistuses viibivate meeste arv üldpopulatsiooni vastava vanusrühma meeste arvust 71% (Kasearu ja Trumm, 2016), mis on



suur osa. Samas võib militaarsotsiaaltöötajate veendumus olla mõjutatud ka sellest, et nad ise on osa militaarvaldkonnast ja -kultuurist. Siinkohal võib tegemist olla ka totaalse institutsiooni mõjutustega, sest Goffman'i (1961) teooria järgselt on kaitsevägi totaalne institutsioon, mille liikmed on pidevalt koos. Militaarsotsiaaltöötajad puutuvad igapäevaselt kokku kaitseväelastega ning militaarkultuuriga, mille tõttu neil võibki tunduda, et suur osa Eesti elanikkonnast on kaitseväega seotud.

#### **4.1.1 Militaarsotsiaaltöö roll Eesti ühiskonna heaoluks ja arenguks**

Analüüsist selgus, et sotsiaaltöötajad ei väärtusta mitte ainult oma tehtavat tööd, vaid kogu tugikeskust, mille alla osa neist kuuluvad: „*Kui me mõtleme PTSD peale, selle peale, noh, kui ei oleks olemas tugikeskust, kes siis otseselt tegeleb, et aidata kohe, kui tekivad mingid probleemid /.../, tal ei oleks seda tuge kohe, ta ei saaks oma ravi, ta ei saaks jälgitud, mis temaga toimub. Sellel perel ei oleks mingisugust kontakti, teadmist, kuhu pöörduda, kui kodus tekivad mingid probleemid.*“

Sotsiaaltöötajad viitavad tugevale meeskonnatööle ja heal tasemel juhtumikorraldusele, mida tõestavad rõhutatud sõnad „otseselt“ ja „kohe“. Heale juhtumikorraldusele viitas ka brigaadi sotsiaaltöötaja individuaalne lähenemine ajateenija juhtumile: „*Aga kui näiteks tuleb seal niimoodi, et neiu on lapseootel /.../ ta on üksinda, ta ei saa seal hakkama, no kuidas ta saab siit seest teda toetada /.../ Et siis ongi kas tema vanemad, või tema tugivõrgustik ja võib-olla vajadusel ka juba ongi kõne kohalikku omavalitsusse, et et seal neil pole süüa, pole sissetulekut, probleemne rasedus onju...*“

Seega ulatub sotsiaaltöötajate töö mõju Kaitseväe territooriumilt väljapoole, sest aidates oma kliente, võivad nad seeläbi panustada ka tsiviilisikute ja -ühiskonna heaolule. Lisaks rõhutati, et tugikeskus on vajalik, et jagada sotsiaaltööalast informatsiooni kaitseväe liikmetele, nende peredele ja lähedastele ning ilma nendeta informatsioon puuduks. Tugikeskuse väärtustamise üheks põhjuseks võib olla, et tugikeskus korraldab sotsiaaltööd kaitseväes ning seetõttu võivad sotsiaaltöötajad tugevalt toetuda selle pakutavatele vahenditele ning väärtustavad seda veelgi enam. Tugikeskuse sotsiaaltöötajad leiavad, et tugikeskusel on tähtis roll ühiskondliku turvatunde loomisel.

Ka brigaadi sotsiaaltöötajad peavad end mingil määral tugikeskuse osaks, sest kasutavad tugikeskuse sotsiaaltööst rääkides meie-vormi: „*Meie töö, ma kujutan ette, hoiab kokku tegelikult tohutult ressursi hiljem. Et kui ta saab tugikeskusest selle õige abi...*“

Siin võib olla põhjuseks fakt, et kuigi brigaadi sotsiaaltöötajad kuuluvad 1. jalaväebrigaadi personali osakonda, alluvad nad ka samale juhatajale, kellele alluvad ka tugi- ja teenuskeskuse sotsiaaltöötajad. Selline ühine allumine võib tekitada lähedust ja ühtekuuluvustunnet. Lisaks võib seda ühtekuuluvustunnet tekitada ka see, et neid on vaid 6, nad kõik töötavad kaitseväes ja teevad seal sotsiaaltööd.

Sotsiaaltöötajad mõtlevad Eesti ühiskonna turvatunde tagamisel ka neile, kes ei ole kaitseväega üldse seotud. Näiteks: „*Ma mõtlen, see on ülivajalik, et oleks olemas ravi saamise võimalus, psühholoogi abi saamise võimalus, sotsiaaltöötajaga konsulteerimise võimalus, kui tekivad mingid probleemid, et just see sama, et see sama veteran on meie ümber igal pool, et ta ei ole siin /.../ me ei hoia teda, et siin meie territoorium /.../ Nad on meie seas, see on nagu noh, et hoida ära igasuguseid riske, mis võivad tekkida, on seda abi vaja anda.*“

Uuringus osalenud sotsiaaltöötajad teavad, et nende kliendid on osa ühiskonnast. Seetõttu näevad nad endal suurt rolli ja vastutust hoida ära riske, mis võivad tekkida, kui nad oma klientidele abi ei anna. Nad peavad silmas seaduserikkumisi, enesele või teistele ohtlikuks muutumist jms, millest tuleb juttu ka järgmise tsitaadi juures. Samas, tuues loetelus välja ka psühholoogi vajalikkuse, näitavad nad, et väärtustavad samamoodi ka teiste professionide esindajate panust tehtavasse töösse. See võib olla tingitud koostööst sotsiaaltöötaja ja psühholoogi vahel, kes on harjunud juhtumipõhiselt koostööd tegema, ning annavad mõlemad oma panuse turvalise ühiskonna loomisele. Lisaks on neil ühine eesmärk saavutada kliendi heaolu. Seda, et Eesti Kaitseväes tehtav sotsiaaltöö hoiab ära ohte, mis ühiskonnas tekkida võivad, illustreerib ka teise sotsiaaltöötaja öeldu: „*Meie töö, ma kujutan ette, hoiab kokku tegelikult tohutult ressursi hiljem. Et kui ta saab tugikeskusest selle õige abi, siis /.../ kui palju me hoiame kokku igasugustest muudest. Ta võib märatseda /.../ ma ei tea, politseiga pahuksisse sattuda, trahvi, ravikulud, mis hiljem, kui ta ei ole õigesti saanud.*“

Kaitseväe sotsiaaltöötajad usuvad, et nende töö vähendab võimalusi, et klient võib tulevikus osutada ohtlikuks endale või teistele. Võib öelda, et nad näevad seetõttu end kui turvalise keskkonna tagajaid kõigile Eesti elanikele. Lisaks selgub tsitaadist, et sotsiaaltöötajad hoiavad enda meelest kokku erinevaid ühiskondlikke ressursse. Mõlemad aspektid on oma sisult

ennetavad. Üldiselt leiavad kõik uuringus osalenud sotsiaaltöötajad, et sotsiaaltöö kaitseväes on ennetava iseloomuga. Seda mainiti ka intervjuu käigus ja samuti vastandati kaitseväes tehtavat ennetustööd tsiviilsotsiaaltöös tehtava „tulekustutamisega“.

Brigaadi sotsiaaltöötajad näevad ennetustööna nii enda kui ka teiste, s.t toetusteenuste keskuse sotsiaaltöötajate tehtavat tööd: „*Aga ka meie olemasolu ühes asutuses on see, mis mina näen, et on ennetusena tehtud. Või tugikeskus puhtalt. See tagajärg, mis on seal sees, ütleme sõja- või missioonitagajärg, aga te tegeletegi selleks, et ei teki enam rohkem suuremat probleemi.*“

See näitab taaskord, et väärtustatakse kõikide militaarsotsiaaltöötajate tööd, mitte vaid seda, mida nad ise teevad. DuBois ja Miley (2011) poolt väljatoodud sotsiaaltöö eesmärkide loetelust võib järeldada ka, et üks eesmärk on teha ennetustööd ning intervjuuanalüüs näitas, et militaarsotsiaaltöötajad näevad end seda eesmärki täitmas.

Kaitseväe sotsiaaltöötajad leiavad ka, et nende töö kergendab teiste spetsialistide tööd. Näiteks: „*Aga kui ta viiendal korral ütleb, aga et ma enam psühholoogi juures ei pea käima, ma saan teie, mu pea enam ei valuta, asi laheneb, siis ma olen kergendanud hetkeks seda meditsiini ja psühholoogi tööd.*“

Osaliselt võib siit näha, et militaarsotsiaaltöötajad peavad end „abistava“ professiooni esindajateks nagu seda on öelnud Mitendorf ja Ewijk (2015) ja Flexner (2001). Viimane tõi välja, et sotsiaaltöö professioon ei ole iseseisev professioon vaid teisi n-ö abistav. Fakti, et sotsiaaltöötajad kergendavad enda meelest teiste professioonide tööd, võib tõlgendada kui nende abistamist.

Kõike eelnevat kokku võttes võib öelda, et uuringus osalenud sotsiaaltöötajate jaoks on nende töö roll tähtis ja mitmekülgne – puudutab suurt osa ühiskonnast, on oluline osa ressursside kokkuhoius ja ennetustöö tegemises ning ühiskondliku turva- ja heaolutunde loomises. Nagu ütles Siporin (1975) lepivad sotsiaaltöötajad sellega, et nad vastutavad nii individuaalse kliendi kui ka kollektiivse ühiskonna eest. Ka Sirotkina ja Ewijk (2010) leidsid, et Eesti sotsiaaltöötajad näevad end kui ühiskonna poolt volitatuid selle eest hoolt kandma. Seda näitab ka intervjuu analüüs – nad saavad aru, et esindavad kogu Eesti ühiskonda ja vastutavad selle heaolu eest.

Selles uuringus osalenud sotsiaaltöötajad on mõjutatud militaarkultuurist. Näiteks võib see mõjutada nende veendumust, et väga suure osa ühiskonna liikmete tutvusringkonda kuulub

mõni Kaitseväega seotud inimene. Lisaks ei kurtanud uurimuses osalenud oma 24h kestvate tööpäevade üle. Pigem tundsid nagu selle üle uhkust, kuna pidev valmisolek on militaarvaldkonnale- ja kultuurile omane.

Militaarsotsiaaltöötajad näevad oma töö ka mitmeid rolle, mis vähemal või suuremal määral aitavad kaasa Eesti ühiskonna arengule. Näiteks brigaadi sotsiaaltöötajad suhtuvad oma klientidesse kui tulevastesse ametikandjatesse, kes võivad edaspidi hakata vastu võtma seadusi ja muudatusi, mis arendavad Eesti ühiskonda: „*Tänane kaitse- või ajateenija on ju homme meie koostööpartner, meie poliitik, meie see ärimees. See, kellest meie elu sõltub võib-olla siinsamas, see otsustaja, et kui hästi suudame meie siis aidata tal ajateenistus läbida. /.../. Tema võib olla ju see otsustaja, kes kunagi rahastab meid või poliitiliselt mingid otsused meie jaoks võtab. Me ju ei tea, me ju iialgi ei tea, kes see inimene siit läheb.*“

Kuna vähemalt brigaadisotsiaaltöötajate kliendid on üldjuhul noormehed, kelle saatus on veel lahtine, võib nende elutee neid viia ka ametikohtadele, mis hakkab ühiskonda (s.t ka sotsiaaltööd) mõningasel määral aitama ja arendama. Seega peavad brigaadi sotsiaaltöötajad sotsiaaltööd kaitseväes tähtsaks kahel põhjusel: selleks, et teenida sotsiaaltöö eesmärgi ja aidata noori uues situatsioonis, mida ajateenistus on, kuid samas ka, et teenida kaitseväe eesmärgi pikas perspektiivis – tagada selle areng ja jätkusuutlikkus.

Saab eeldada, et kui sotsiaaltöötajad suhtuvad oma klientidesse kui ühiskonna jaoks tulevikus võimalikesse vajalikesse inimestesse ja ametnikesse, suunab see neid oma tööd paremini tegema, sest nad tahavad, et nende kliendid oleksid ühiskonnale kasulikud. Tundub, et mida paremini aitavad brigaadisotsiaaltöötajad ajateenistust läbida, seda paremaid otsuseid needsamad ajateenijad ka nende jaoks tulevikus teevad. Siinkohal kumab läbi ka omakasupüüd.

Kaitseväe sotsiaaltöötajate rolli Eesti ühiskonna arenguks näitab ka järgnev tsitaat: „*Maailma muutmine on võimatu. Seda teame me kõik. Kuid on inimesi, kes ei usu seda ja just nemad muudavadki maailma. Me vist olemegi need maailmaparandajad.*“

Kaitseväe sotsiaaltöötajad näevad oma igapäevatööl suurt vajalikkust, mida nad kirjeldavad võrreldes enda rolli teiste sotsiaalsete rollidega nagu seda on maailmaparandaja. Käesolev peatükk selgitab, milles see maailmaparanduslik aspekt seisneb. Uuringus osalenud

sotsiaaltöötajad väärtustavad oma tööd ja näevad sellel suurt rolli ühiskondliku elu arendamisel.

## 4.2 Militaarsotsiaaltöö roll Eesti Kaitseväes

Teemat käsitledes hakkas silma militaarsotsiaaltöötajate teadlikkus oma kliente ümbritsevast keskkonnast, sellega kaasnevatest probleemidest ja raskustest ning seeläbi ka oma töö vajadusest ja rollist kaitseväes: „*Need meesterahvad, kes sellises keskkonnas töötavad, et see ei ole selline väga pingetevaba ja selline õhkkond. /.../ fakt on see, et kuskil need mehed end ventileerima nagu peavad.*“

Nagu ütlesid ka Martins ja Lopes (2012) käivad sõjaväepersonali tööga kaasas jäik hierarhia, kõrgendatud konkurents ja pidev hirm vastutahtmist toimuvate ootamatute muutuste ees, mida nad nimetasid tähtsateks stressiallikeks tööl. Ka uuringus osalenud sotsiaaltöötajad peavad Eesti Kaitseväge pingeliseks ja stressirohkeks töö- ja võib öelda ka elukeskkonnaks (nt ajateenijatel). Just ümbritsev keskkond ja sellega kaasnevad raskused on need, mis tõstavad sotsiaaltöötajate meelest nende vajalikkust Kaitseväes.

Kuna tegemist on hierarhilise organisatsiooniga, mis tähendab, et olemas on eri tasemeil olevad ametikohad, leiavad sotsiaaltöötajad, et nende roll Kaitseväes on seetõttu väga vajalik: „*Esiteks tema ülem on laiguline, ta peab käsku täitma või mis iganes. Ja nüüd ta saaks kaplaniga rääkida, jälle laiguline, auastmes. Ma ütlesin kaplanile, neil ongi vaja minusuguse, minusugust naist, selles eas. Ma ei ole väga noor, pole väga vana.*“

Sotsiaaltöötajate meelest on kliendil vahel raske rääkida auastmes vormikandjaga. Kuna enamustel sotsiaaltöötajatel puudub isiklik auastmeline kokkupuude kaitseväega, võib öelda, et militaarsotsiaaltöötajad näevad, et see on hea, et nad on Kaitseväes isikuks, kellel puudub auaste. Nad usuvad, et kliendil peab olema soovi korral võimalus pöörduda sotsiaaltöötajate poole ning rääkida oma muredest, ilma et auastme olemasolu pingeid tekitaks. Tsitaadist võib välja lugeda veel, et vanus on üks faktor, mis nende staatust mõjutab. Mitendorf ja Ewijk (2015) ütlevad, et sotsiaaltöötajal on Eestis kehv ühiskondlik staatus, mis võib samuti panna Kaitseväe sotsiaaltöötajaid tahtma oma staatust parandada. See tähendab, et „liiga noor ja liiga vana“ (mis on küll üldised terminid) võiksid vähendada sotsiaaltöötajate meelest nende usaldusväarsust või staatust klientide seas.

Osaliselt näevad sotsiaaltöötajad endal rolli olla n-ö tugipunkt alumiste ja ülemiste hierarhia astmete vahel ning minimeerida sellest tulenevaid pingeid ja olla vahelülis. Samas kuna Kaitseväes oodatakse sotsiaaltöötajalt militaarkultuuri teadmist ja mõistmist, võib klient siiski kindel olla, et sotsiaaltöötaja on oma ala professionaal, kes on lihtsalt asetatud teatud mõttes neutraalsesse rolli, et abistamisprotsess oleks võimalik.

Veel peavad sotsiaaltöötajad üheks enda rollidest eeskujuks olemist teistele organisatsioonidele, s.h näiteks politsei- ja piirivalvesüsteemidele ja teistele üksustele ja asutustele, millest Eesti Kaitseväge koosneb. Kaitseväesiseselt on praegu 1. jalaväebrigaadis tehtav sotsiaaltöö eeskujuks näiteks 2. jalaväebrigaadile: „/.../ ja et neil on nüüd idee kutsuda meid nüüd sinna ülemustele rääkima. Nema on nigu nüüd oma tugivõrgustikus aru saanud, et seda on vaja aga nüüd on, nüüd on vaja see nüüd teha müüdavaks.“

Intervjuust selgus, et 2. jalaväebrigaadi töötajad on hakanud tundma huvi sotsiaaltöötajate vastu ja nägema selle vajalikkust, kuid selleks, et need ametikohad tekitada, on vaja sotsiaaltöötajate väärtus teha selgeks neile, kes asetsevad hierarhiliselt kõrgemal. See n-ö müüdavaks tegemine on jäänud praeguste sotsiaaltöötajate teha, kes peavad jagama oma kogemusi. Samas aitab laienemine tõsta nende staatust ühiskonnas, sest suurem militaarsotsiaaltöötajate arv tähendaks ka suuremat teadlikkust sotsiaaltööst ja selle vajalikkusest.

See, et ka kaitseväes tehtava sotsiaaltöö vastu on laiemalt hakatud huvi tundma, võib tulla sellest, et mainitud organisatsioonidel on sarnaseid omadusi ning sellega kaasnevad ka mõneti sarnased probleemid, kliendid ja võimalused. Intervjuust selgus ka, et praegu 1. jalaväebrigaadis tehtav sotsiaaltöö on eeskujuks ka kaitseväe sees teistele üksustele.

Tähtis on ka see, et militaarsotsiaaltöötajad saavad aru, et nad suudavad muuta organisatsiooni, milles nad töötavad, ning mõjutada ka laiemalt ühiskondlikke protsesse, näiteks õigusloomet: „Ma arvan, et hästi tähtis komponent on see, et kaitseväes on suuremad võimalused. Ma arvan, et on suuremad võimalused midagi ära teha, millenigi jõuda. Jõuda selle seadusemuudatuseni. /.../ jõuda nende ametikohtade loomiseni, mis sellest, et see võtab kaua aega...“

Kaitseväe sotsiaaltöötajad teavad, et nad on võimelised ellu viima seadusemuudatusi, mis võib tulla sellest, et militaarsotsiaaltöö ja sellealane seadusandlus ei ole veel täielikult välja

kujunenud. Sotsiaaltöötajad näevad endal suurt rolli tsitaadis mainitud suurte võimaluste ärakasutamisel. Kui eelmises peatükis selgus, et praegused militaarsotsiaaltöötajad võtavad end kui eeskuju kogu ühiskonnale, siis käesolev alapeatükk näitab, et nad võtavad ennast ka kui teerajajaid Kaitseväes. Nema ja olemasolev struktuur on eeskujuks ka teistele asutustele (nt teised Kaitseväe üksused, politsei- ja piirivalvesüsteem), sest nad on jõudnud oma tegemistes väga kaugele ja nüüd on sotsiaaltöötajate silmis nende ülesanne jagada oma teadmisi ja kogemusi, et ka teised nii kaugele jõuaksid.

#### **4.2.1 Militaarsotsiaaltöö roll kliendi elus**

Militaarsotsiaaltöötajad leidsid intervjuus ühiselt, et nad mängivad kõikide oma klientide eludes väga suurt rolli. Tugikeskuse sotsiaaltöötajate puhul on märkimisväärne, et see roll võib kesta koguni surmani: *„Meil on ka see, selliseid kliente, kellega me pidevalt tegeleme ja et elu lõpuni. Näiteks meie vigastatud. Et me oleme olemas nende jaoks alati.“*

Elukestvat suhet mainisid tõepoolest vaid tugikeskuse sotsiaaltöötajad, kuid võttes arvesse, et brigaadisotsiaaltöötajate klientuuri moodustavad ajateenijad, töölepingulised ja tegevvälased ning ajateenijad on ajateenistuses vaid piiratud aja, on arusaadav, et tugikeskuse sotsiaaltöötajatel on näiteks vigastatute või hukkunute peredega palju pikemaajaline suhe, sest ka nende probleemid on palju pikaajalisemad. Pikaajaline suhe on tingitud ka poliitikast Kaitseväe ja Kaitseväe veteranide osas (2012), kus seisab, et tugikeskus jätkab veteranide ja nende perekondadega tegelemist ka pikemas perspektiivis. Kuid ka brigaadisotsiaaltöötajate puhul saab öelda, et roll kliendi elus on oluline, sest sotsiaaltöötaja on oma kliendi otsustus- ja eluprotsesside juures: *„Me oleme tegelikult noh, me ei pruugi olla, aga me võime olla näiteks ühe inimese mingi eluetapi, käimegi ta kõrval, oleme kas kaugemal või lähemal tema jaoks aga me oleme tema üks elu etapiosa ju sellele ja väga noore inimese elu.“*

Nii brigaadi kui ka toetusteenuste keskuse sotsiaaltöötajad leiavad, et nende roll oma klientide elus on väga suur. Kindlasti eelkõige seetõttu, et see suhe on kauakestev, sage ja lähedane. Võib-olla mängib selle puhul rolli ka militaarsotsiaaltöö spetsialiseerumine teatud probleemidele, mida tsiviilsotsiaaltöös sel määral pole. Näiteks erinevad kehalised vigastused, hukkunud lähedased, probleemid, mis võivad tekkida sellest, et klient ei pääse oma lähedaste juurde jne, mis kõik soodustavad lähedase rolli teket kliendi elus. Siinkohal võib oluline

faktor olla ka totaalne institutsioon, mille töötajate ja liikmete vahel võib Hejtmanek (2010) sõnul tekkida teatud sorti lähedus. Selle põhjuseks võib antud juhul olla teadlikkus kaitseväes kehtestatud piirangutest, probleemidest jms.

Sotsiaaltöötajad võrdlevad oma rolli klienditöös mitme teise rolliga (nt ema, tädi, õpetaja ja suunaja): „*Ta pole eluski võib-olla kokku puutunud teatud küsimustega, tal on ütleme näiteks, võlg, elu korraldamine sel ajal, kui ta pole selle pere juures, siis me olemegi, ei taha öelda, et emmed, aga õpetajad või suunajad.*“

Sellist õpetaja rolli nägid endal eelkõige brigaadi sotsiaaltöötajad, kelle ülesanne on oma kliente, antud juhul ajateenijaid, suunata probleemide lahenduste poole. Sotsiaaltöötajate arvamuse kohaselt puutuvad paljud neist selliste probleemidega kokku alles esimest korda elus.

Samas tuli intervjuus jutuks ka klientide sõltuvus militaarsotsiaaltööst – süsteemist, mis pakub oma klientidele toetusi, teenuseid ja abivahendeid, mida tsiviilsüsteemist ei saa: „*No mis sõltuvus? Ta on Kaitseväes sõltuvuses oma abivahenditest, sest Kaitsevägi ostab talle kõik asjad, mis ta tahab ja mis tal vaja on. Kui sa lähed tsiviilsüsteemi siis seal maksad teatud protsendi ise. /.../ Tal ei olegi kuhugi mujale pöörduda. Peabki meie poole pöörduma.*“

Kuna militaarsotsiaaltöö tekkis Eestis siis, kui Eesti panus välismissioonidel kasvas ning sellega koos ka vigastatute arv, siis on abivahendite (proteeside, ortopeediliste jm abivahendite) tagamine vigastatutele olnud algusest peale suur osa militaarsotsiaaltööst Eestis. Vigastatuid, kes vajavad abivahendeid, nende väljavahetamist või uuendamist, on palju – umbes 180 veterani 2700st on vigastatud (Vilba, 2016). Kuid nende vigastus tekitab suletud ringi, kus nad on pidevalt abivahendi vajaduse tõttu seotud sotsiaaltöötajate ja kehtiva süsteemiga.

Sotsiaaltöö üheks lähtekohaks on kliendi sõltumatus, mis tähendab, et sotsiaaltöötajal tuleb toetada ja tugevdada klientide võimet korraldada ise oma elu nii, et nad suudaks enda eest hoolt kanda ning areneda ühiskonna liikme ja üksikisikuna (Tiko ja Pints, 1997). Kaitseväe sotsiaaltöös on keeruline hoida klienti sotsiaaltööst ja pakutavatest vahenditest sõltumatuna, sest need kõik on vajalikud, et vigastatul säiliks võime korraldada ise oma elu. Seega ei ole kliendid sõltuvuses niivõrd sotsiaaltöötajatest, kui just kaitseväe pakutavatest sotsiaalteenustest ja sellest süsteemist.



Fakt, et sotsiaaltöötajad näevad, et nende kliendid peavadki pöörduma nende poole võib tulla asjaolust, et sotsiaaltöötajad on militaarkultuuris sees, nad on teadlikud süsteemist ja sellega kaasnevast, mistõttu on nendega kergem rääkida.

Intervjuus tuli jutuks, kas ja mil määral mõjutab eelnev kokkupuude kaitsevägega sotsiaaltöötajate suhet oma kliendiga. Kui intervjuueerijad sellest faktorist rääkisid, tuli välja mitmeid erinevaid arvamusi. Oli sotsiaaltöötajaid, kes arvasid, et eelnev kokkupuude kaitsevägega lihtsustab klientidega suhtlemist: *„Lihtsustab selles mõttes, kui sa seisad 150 mehe ees ja pead rääkima sotsiaalsetest tagatistest ja asjadest, siis nad ei vaata sind kui mingit ühte tädi seal seismas ja rääkimas nendele mingit umbluu-juttu vaid nad teavad, et on olnud laiguline /.../ Et see usaldus on lihtsalt suurem. Et lihtne on usaldust saada.“*

Sotsiaaltöötajate üldine madal staatus Eesti ühiskonnas (Mitendorf ja Ewijk, 2015) koos ilmselge militaarkultuuri tundmise vajadusega kaitsevāes võivad olla põhjuseks, miks on varasem kokkupuude kaitsevāega ja vormi kandmine oluliseks faktoriks kliendi usalduse võitmisel. Varasem militaarkogemus tähendab ka kultuuri tundmist ja sellest lähtuvalt suudetakse sotsiaaltöötajat rohkem usaldada. Lisaks võrreldi varasema militaarvaldkonna kogemusega sotsiaaltöötajat klientide pereliikmega ning usaldusväärse inimesega, sest ta on teadlik selle ametiga kaasnevatest raskustest.

Nagu ütles Hejtmanek (2010) võib totaalses institutsioonis toimuv olla küll range, kuid samas tekitab see teatud määral lähedust töötajate ja nende vahel, kes on sees, sest nad tunnevad omavahelist sidet tänu kehivatele piirangutele. See võib olla üks faktor, mis sunnib militaarsotsiaaltöö kliente valima eelneva kaitsevāe kogemusega sotsiaaltöötajaid. Nad tunnevad omavahelist sidet, sest mõlemad on teadlikud militaarvaldkonna piirangutest ja probleemidest.

Kuid see ei ole alati nii. Sotsiaaltöötajad oskasid tuua näide olukorrast, kus üks klient eelistas justnimelt tsiviilisikust ametikandjat: *„Mul on selline näide /.../ et üks klient soovis pääseda psühholoogi vastuvõtule ja küsis, et kas psühholoog on tegevāelane või tsivilisist ehk tsiviilisik. ma ütlesin, et meil on pakkuda mõlemad varianti. Siis isik eelistab, meie veteran eelistas siiski tsivilisist psühholoogi.“*

Klient ei nõudnud küll tsiviilisikust sotsiaaltöötajat vaid hoopis psühholoogi, kuid selle saab üle kanda antud teemasse. See näitab, et mitte kõikidel militaarsotsiaaltöö klientidel pole

kindlat eelistust sotsiaaltöötajate osas sõltuvalt sellest, kas tal on eelnev kogemus kaitseväega või ei. Siin mängib rolli inimeste erinev suhtumine kaitseväesse, sealsetesse inimestesse ja oma probleemidesse. Kuid sellegipoolest näevad kõik uurimuses osalenud sotsiaaltöötajad väga suurt rolli oma kliendi elus.

### 4.3 Tuleviku perspektiivid

Intervjuu analüüsist selgus, et kõik intervjuueeritavad unistavad, et militaarsotsiaaltöö ei kaoks, vaid toimuks edasiarend ning militaarsotsiaaltöö maine ja kvaliteedi parandamine. Käesolevas töös jagunevad sotsiaaltöötajate unistused kolmeks: tulevik Kaitseväes, tulevik ühiskonnas ja sotsiaaltöös ja arenguperspektiivid strateegilisel tasandil.

#### 4.3.1 Militaarsotsiaaltöö tulevik Kaitseväes

##### 4.3.1.1 Laienemine

Arengu kirjeldamiseks kasutasid uuringus osalenud sotsiaaltöötajad väljendit „Me oleme poole peal.“. Nad tõid välja mitmeid erinevaid arenguperspektiive militaarsotsiaaltöö arenguks.

Eelkõige tuli jutuks võimekuse puudumine: „*Meil ei ole võimekust tegeleda probleemidega lihtsalt igas piirkonnas. Et sellepärast see tuleb nagu kuidagi tasa ja targu seda teha.*“

Praegused 1. jalaväebrigaadi sotsiaaltöötajad käivad küll kord nädalas Jõhvis Viru jalaväepataljonis ja Paldiskis Kalevi jalaväepataljonis, kuid nad kõik soovisid, et sotsiaaltöötajad oleksid pidevalt olemas rohkemates väeüksustes. Eelkõige Tallinnas, sest sealsetele ajateenijatele ei ole sotsiaalteenus tagatud. Seda nimetatakse võimekuse tagamiseks kaitseväe sotsiaaltöös. Ka kaitseväes ja militaarkultuuris räägitakse väga palju võimekuse tagamisest näiteks julgeolekus. Sotsiaaltöötajate suhtumises võib leida sarnasusi militaarkultuuriga – ka nemad loovad ühiskonnas omalaadi võimekust, mis on vajalik julgeoleku võimekuse parandamiseks.

Kui praegu peavad brigaadisotsiaaltöötajad iga nädal käima ka teistes väeüksustes, siis sotsiaaltöötaja olemasolu igas üksuses kergendaks praeguste militaarsotsiaaltöötajate koormust, sest jääks ära linnadevaheline sõitmine. Lisaks põhjendati soovi laieneda teistesse üksustesse sellega, et vaid sotsiaaltöötajad teavad, kuidas oma tööd teha ja seda ei saa ära teha

nende eest mõne teise valdkonna esindaja: „*Et noh kuna meil on psühholooge ikkagi üksustes laiali, siis psühholoog jääbki tihti hätta, et tal ei ole midagi teha selle kliendiga, kellel on sotsiaalprobleeme. Tal ei ole ka kuskile suunata teda hetkel.*“

On arusaadav, miks peavad militaarsotsiaaltöötajad end kõige sobivamaks ametikandjaks militaarsotsiaaltöö tegemiseks, kuid siin andsid intervjuueeritavad ka mõista, et peavad end täieõiguslikuks professioniks, mitte „abistavaks“. See aga läheb vastuollu varem analüüsis selgunuga, kus sotsiaaltöötajad peavad end psühholoogi abistavaks professioniks. Küllap võib järeldada, et Kaitseväe sotsiaaltöötajate jaoks on nad täieõiguslik profession, kelle töö paratamatu osa (nt ennetustöö käigus) on teiste professionide, nt psühholoogi, töö kergendamine.

Kuigi esineb soov ja vajadus rohkemate sotsiaaltöötajate järele, on kaitseväe prioriteetid hetkel mujale suunatud ning seetõttu ei ole praegu kõige tähtsam uuendus, mida ellu viia, sotsiaaltöötajate arvu suurendamine. Siiski usuvad sotsiaaltöötajad, et see unistus täitub, kuid see võtab lihtsalt aega.

Samas ei saa märkimata jätta ka seda, et kaitseväes ametikohtade juurde tekitamine on keeruline: „*Ametikohtade loomine kaitseväes, eriti tsiviilametikohtade loomine ei ole väga kerge. Noh ma ütlen, et 5 aastat on võtnud aega, et need ametikohad tekitada. Et jah, aga tuleb loota, et ikkagi tänu sellele, kui siin tehakse head sotsiaaltööd, hakkavad ka teised üksused nägema, et ah-aa, seal toimub midagi...*“

Sotsiaaltöö ametikohtade loomisel kaitseväes on tähtis, et olemasolevad sotsiaaltöötajad teeksid ise head tööd. Nad tunnevad, et peavad end selles valdkonnas tõestama ja läbi selle enda kui sotsiaaltöötajate staatust tõstma, et ametikohade vajadust nähtaks ja need loodaks. Seega näevad sotsiaaltöötajad end kui aktiivseid sotsiaaltöö arendajaid Kaitseväes – nemad on initsiaatorid, kes püüavad organisatsioonis ja kultuuris, milles nad töötavad, esile kutsuda muutusi. Antud juhul siis ametikohtade loomist. Lisaks võib öelda, et kui ametikohtade loomine saab alguse läbi selle, kui militaarsotsiaaltöötajad teevad head tööd ja on professionaalsed.

Sotsiaaltöötajad peavad ametikohtade loomist kaitseväes keeruliseks ning eriti tsiviilametikohtade loomist. Viimane võib olla keerulisem mitmel põhjusel. Esiteks on raske sellises struktuuris õigustada n-ö pehmete erialade vajalikkust nagu varasem analüüs näidanud

on. Teiseks võib olla oluline mõjutav faktor ka sotsiaaltöö, eriti militaarsotsiaaltöö, noorus, mistõttu ei ole Eesti Kaitsevägi selle eesmärgist täiel määral aru saanud ning selle taha jääb ka areng. Kolmandaks võib teenistuskoha loomine olla kaitseväes lihtsam, sest nemad on enamuses ning täidavad tähtsamat rolli suuremast spetsiifilisest ülesandest riigikaitstes, kui tsiviilametkohad. Kindlat ühest vastust, miks näiteks sotsiaaltöö ametikohtade loomine on Eesti Kaitseväes raske, ei saa selle uurimuse põhjal öelda, kuid oletatavaid põhjuseid on palju.

Sotsiaaltöötajad soovivad, et militaarsotsiaaltöö areneks edasi, kuid selleks on vaja tõsta sotsiaaltööalast teadlikkust ja nad näevad kõige parema strateegiana oma töö professionaalset tegemist. See protsess võtab kaua aega, kuid siiski on militaarsotsiaaltöötajad optimistlikud ning usuvad selle võimalikkusesse.

Kui jõutakse nii kaugel, et igas üksuses on oma sotsiaaltöötaja, peetakse tähtsaks, et neis kõigis oleksid ka ühised väärtused ja tulevikuvaated: *„Et me kõik läheme nagu ühte suunda ja kõikidel oleks üks arusaamine selles laiemas mõistes. Et ta ei jääks nii, et vot siin üksuses on nagu noh noh suund selline ja teises üksuses on teine.“*

Sotsiaaltöötajad leidsid, et üksused võivad olla oma suhtumise poolest väga erinevad, kus ühes kaasatakse sotsiaaltöötajaid erinevatesse otsustusprotsessidesse, küsitakse arvamust jne, samas teises võib olla vastupidine olukord. Sotsiaaltöötajate unistus oli, et kui Kaitseväes tekib arutelu valdkonnas, mis puudutab ka sotsiaalset poolt, siis kindlasti oleks suurem koostöö ka nendega. Nemad on oma ala professionaalid ning nende kaasamine aitaks tagada ühise mõistmise saavutamise ja seeläbi ka paremad tulemused. Lisaks ühised vaated ja eesmärgid aitaksid kaasa ka sotsiaaltöö staatuse tõstmisele ühiskonnale ja eriala arenemisele.

#### **4.3.1.2 Klientuuri suurendamine**

Sotsiaaltöötajad ei unista mitte ainult militaarsotsiaaltöö enda arengust ja edasipüüdlustest, vaid mõtlevad ka oma klientidele: *„Minu hinge peal on kogu aeg: me tegeleme veteraniga, me tegeleme ajateenijaga aga kus on nüüd see tegevväelane, see kaader, nende pered, siin noh selleni me ei ole veel jõudnud oma rahadega. Ja oma poliitiliste otsustega. /.../ Ma mõtlen näiteks rotatsioon - pered, lapsed, lasteaiakohad, koolikohad, töökohad naistel jah.“*

Sotsiaaltöötajad mõtlevad oma eriala arendamisel sellele, kes tegelikult võiks olla või peaks olema militaarsotsiaaltöö klient ja soovivad leida uusi võimalusi, kuidas neid aidata. Nad

mõistavad, et kõik kaitseväge teenistujad on nende potentsiaalsed kliendid, kellele peaks olema tagatud võimalus kasutada sotsiaaltööteenust. Rotatsiooni puhul tahaksid nad aidata tegevväelaste peredel leida sobivad lasteaia- ja töökohad, et seeläbi nende endi koormat vähendada, kuid hetkel selleks võimekust ei ole. Lisaks soovivad nad Kaitseväes jõuda nii kaugele, et nende soodustused, tagatised, täiendkoolitused jms ei oleks tagatud mitte ainult veteranidele ja vigastatutele, vaid ka kõikidele teistele Kaitseväge töötajatele: „Ütleme kui ma mõtlen nende vormikandjate peale, kellel on piirvanus ette nähtud. Tal kukub see 55, ta on tegelikult täiseluajõus noor mees või noor naine, kes on pühendatud end kaitsevägele 20 aastat või 25 aastat ja ta tegelikult ei oska tsiviilis mitte midagi teha. Et ei ole see ainult, et veteran saab ümberõpet ja siis väljub kaitseväest ja tal on töökoht ootamas või või töötukassaga on kokkulepped, et ta saab sinna ja sinna minna, vaid see et see on iga tegevväelase võimalus, kellel piirvanus kukub ja peab kaitseväest välja astuma. /.../ Mulle hästi meeldib taanlaste süsteem, kus neil on kümnekond ettevõtet, kes on kohe valmis võtma tööle inimest, kes on väljund kaitseväest.“

Intervjuus lisati, et tegelikult selle peale mõeldakse, et juba teenistuse ajal anda töötajatele võimalus õppida ära ka mingi teine erialaoskus, et tal oleks olemas oskus, mis tuleks kasuks ka tsiviilühiskonnas. Eesti Kaitseväge sotsiaaltöötajate tööalane eesmärk pole teha oma tööd võimalikult kergeks, vaid hoopis luua võimalikult suur heaolu oma olemasolevatele klientidele, struktuurile ja ühiskonnale.

#### **4.3.2 Militaarsotsiaaltöö tulevik ühiskonnas ja sotsiaaltöös**

##### **4.3.2.1 Militaarsotsiaaltöö alase teadlikkuse parandamine**

Intervjuus mainiti korduvalt, et ühiskond, s.h Eesti Kaitseväge, kohalikud omavalitsused jt ei ole teadlikud militaarsotsiaaltöö sisust ja tegemistest: „Ja siis nad istusid seal: meditsiin, juristi polnud, psühholoog: „Mida sa teed?!“. Jube keeruline on rääkida, mida konkreetselt teen. No ma tõin näiteid. „Sellega meil jurist, sellega tegeleb meditsiin, näe selle mehega tegeles psühholoog ka. Ah-haa, sina oleksid saanud tegeleda sellega.“

Erinevates väeüksustes töötavad teiste erialade esindajad (jurist, psühholoog, meedik jne) ei ole teadlikud militaarsotsiaaltöö ülesannetest ja seetõttu on sotsiaaltöö ülesanded ära jagatud nende erinevate professionide vahel. 4.3.1.1 alapeatükis selgus, et sotsiaaltöötajad ei usu, et

teiste valdkondade spetsialistid oskaksid või suudaksid lahendada sotsiaaltöö probleeme. Jällegi selgus intervjuu analüüsist, et sotsiaaltöötajad Kaitseväes näevad end kui eraldiseisvat professiooni, mitte kui abistavat. Nende töö tegemiseks on vajalikud teadmised ja oskused sotsiaaltööst, mis teistel puuduvad ning mistõttu võib öelda, et militaarsotsiaaltöölane teadlikkus ühiskonnas on madal.

Militaarsotsiaaltöötajad tahavad, et kogu ühiskond, s.h kohalikud omavalitsuses oleksid teadlikud sotsiaaltöö ja militaarsotsiaaltöö eesmärkidest põhimõtetest, väärtustest jms: „*Meie pöördume nende poole juhtumipõhiselt, aga et nad teaksid, et kus meie asume, kes meie oleme, millega me enamvähem nagu tegeleme, et nad julgeksid ise ka seda telefoni haarata, et kui neil on mingisugune probleem või mure.*“

Peale kohalike omavalitsuste võiksid kaitseväge sotsiaaltöötajate meelest ka nende endi tööandjad ja kogu Kaitseväge rohkem seal tehtavast sotsiaaltööst teadlikud olla. Tundub, et see takistab mõningasel määral nende töö tegemist. Samas mõistavad sotsiaaltöötajad, miks Kaitseväge ülemad ja ametnikud ei ole teadlikud sotsiaaltöötajate tööst. Nende töö on osaleda riigikaitstes ning teada-tunda hoopis teisi, ehk isegi keerukamaid kaitseväega seotud seadusi, töövaldkondi ja -ülesandeid, mitte tegeleda sotsiaaltöö tundmaõppimisega. Siin võib rolli mängida ka militaarsotsiaaltöö suhteline uudsus Eestis.

Intervjuust selgus, et põhiline strateegia, kuidas ühiskonda ja kaitseväge oma tööst ja tegemistest teavitada, on oma tööd edukalt teha ja selle kaudu informatsiooni levitada ning olla järjepidev. Üks võimalus on, et klient, kes abi saab, räägib võimalusest ka teistele ning teadlikkus suureneb läbi selle. Teine võimalus on isiklikult teistele seda seletada: „*Kuna ülemad vahetuvad, nagu ma ütlesin ikka kolme-nelja aasta tagant tuleb seda jälle jälle ja jälle teha, et sa üritad siis viisakalt viia ülemad kurssi, millega me siin üldse tegeleme, mis asi see on, mis seadusandlus seda asja reguleerib, mismoodi meie eelarve kujuneb, mismoodi, kes see sotsiaaltöötaja, kes võib üldse sotsiaaltöötaja olla, kes riigis on sotsiaaltöötaja, mis haridus tal peab olema...*“

Teadlikkuse suurenemisele aitab sotsiaaltöötajate meelest kaasa ka kord aastas militaarsotsiaaltöö konverents, kus räägivad militaarsotsiaaltöötajad, kaitsevaelased jt oma kogemustest, läbiviidud uuringutest jms ning seekõik teadvustab näiteks kohalikke omavalitsusi, kuid ka teisi huvilisi, kellega on tegu ja millised on nende ülesanded.

Militaarsotsiaaltöölase teadlikkuse kasvamine aitaks sotsiaaltöötajatel oma tööd paremini teha, sest vähem aega peaks kulutama enesetõestamisele ja oma tegemiste seletamiseks. Lisaks aitaks see arendada koostööd ning vähendada valdkondadevahelisi pingeid.

#### **4.3.2.2 Muud parandusettepanekud**

Kaitseväge sotsiaaltöötajad mainisid mitmeid võimalusi, kuidas arendada militaarsotsiaaltööd kui ühte sotsiaaltöö liiki. Üks võimalus on arendada koostööd teiste maade militaarsotsiaaltöötajatega: *„Näiteks koostöö rahvusvahelisel tasandil. /.../ Et meil oleks võimekust ja et rahaliselt oleks võimaldatud käia nagu rohkem meie koostööpartneritel, et teistes riikides /.../ rääkima sellest, mida me teeme, kuidas meil läheb. /.../ Kogemuste vahetamine jah, võib-olla uute ideede toomine. Ja kolmas asi võib olla see teaduslik pool. Ehk siis teadus teadusuuringute läbi viimine.“*

Siinkohal selgus, et peale selle, et võiks toimuda riikidevaheline kogemuste- ja ideevahetamine, mis aitaks militaarsotsiaaltööl Eesti tasandil areneda, võiks olla rohkem ka teaduslikke uuringuid, mis militaarsotsiaaltöötajate elu kergendaksid. Tihti on sotsiaaltöötajate töös vaja anda sisendeid, kuid selleks vajavad nad konkreetset alust, näiteks statistikat, uurimusi vms. Samas tõdes sotsiaaltöötaja, et kui jutt on näiteks töötajate rotatsioonist, teavad ülemad juba ette, et nad seda teha planeerivad ning seetõttu oleks kerge sellest teavitada ka militaarsotsiaaltöötajaid, kuid sellealased andmed jõuavad nendeni alles hiljem: *„Et samas ma mõtled, et see on ju nii lihtne asi, et miks siukest asja ei saa küsida, et kui, et sa ju tead, ülemana näiteks, et sa plaanid eksju neid ja neid ja neid mehi eksju järgmise aasta jooksul saata kuhugi mujale või et see rotatsioon ei ole selline asi, mis nagu justkui...“*.

Uuringute koostajatena nähti mitmeid erinevaid variante – Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused, keegi kaitseväest väljaspoolt või hoopis oma teaduskeskused, millelaadsed on juba olemas mõnedes välisriikides: *„Tegelikult ideaal on see nagu suurtes riikides, et on olemas oma teaduskeskused, kes ongi väga konkreetset oma nii-öelda oma militaarsüsteemi osa. /.../ Ta kuulubki nagu kaitseväge ühe üksuse ühe üksusena nagu meil on õppeasutused.“*

Samas nähti uuringute koostamises ka halbu külgi. Näiteks on tõenäoline, et uuringute jaoks vajaliku informatsiooni on vaja saada nende endi käest, mis nõuaks suurt ajalist ressursi:

*“Sellega kaasneb see, et mul küll keegi üritab seda teha aga kõik seda infot tahab ta minu käest saada. Mis tähendab seda, et mul on tööd niiviisi, mul ei ole enam ressursi ajaliselt, et ma istuks ja ja kedagi juhendaks ja annaks talle kõiki neid andmeid ette. Ja teisalt mul lihtsalt ei ole ajaliselt seda aega või ma teen seda ise.”*

Lisaks suutsid sotsiaaltöötajad olla realistlikud ning tunnistasid, et kaitseväes ei ole sellist laadi protsesside läbiviimine nii kerge, et seda tehtaks lihtsalt sotsiaalteenistuse soovi või palve peale.

Lisaks tõdeti, et kuna Kaitseväel on struktuure, mida ka nemad ei tohi teada, s.h ei avalikustata neile ka struktuurides töötavate inimeste nimesid, on Kaitseväes raske koostada uuringuid, mis militaarsotsiaaltöötajate tööd lihtsustaksid. Sellest võib järeldada, et militaarsotsiaaltöötajad on mõelnud võimalustele oma töövaldkonda arendada ning leidnud ka, milline oleks selleks kõige parem viis.

Peatükis 4.3.1.1 selgus, et militaarsotsiaaltöötajad soovivad, et sotsiaaltöö laieneks ka teistesse väeosadesse, kuid rääkides laiemalt Eesti ühiskonna alastest unistustest, soovivad nad ka, et sotsiaaltöö areneks ka teistesse jõustruktuuridesse nagu näiteks politsei ja piirivalve: *“..Kuna politsei- ja piirivalvesüsteem on suht sarnane me süsteemiga, siis ma väga loodan, et ka, et ka neil tekib kunagi sotsiaalteenistus, et, sest kliendisihtrühm on põhist ka sama. Et et ja ma loodan, et me oleme siis nende eksperdid ehk siis need inimesed, kes võime nagu kuidagi anda aidata arendamisel.”*

Sotsiaaltöötajad võrdlevad enda kaitseväesüsteemi politsei -ja piirivalvesüsteemiga. Selle põhjuseks võib samuti pidada sarnast ülesehitust, organisatsiooni kinnisust, ühiseid piiranguid, võimalusi, probleeme jms. Selgus, et teiste asutuste poolne suunitlus ja soov on tegelikult juba olemas ning olemasolevat militaarsotsiaaltööd võetakse kui eeskuju.

Kaitseväe sotsiaaltöötajad unistavad ka strateegilise tasandi muutustest: *„...meil on vaja seadusandlust, mis oleks lihtsam, ka sellele siin reas kõndivale mehele arusaadavam.”*

*„Mhm, no näiteks noh, tänase päeva seisuga ei ole sellist terminit nagu veteran kaitseväeteenistus seaduse. Ei ole välja toodud. Aga paraku need on need kliendid. /.../ Nagu näiteks ümberõpe, täiendõpe, et kus on sätestatud konkreetselt tähtajad, et näiteks selleks, et inimene saaks õppekulu hüvitamist, ta peab ka läbima teatud protseduuri. Üks neist on siis*



*karjäärinõustaja juurde peab minema. Et ühe inimese puhul noh piisab ühest kohtumisest, teise inimese puhul sellel võib olla 2-3 et kolmas inimene peab mõtlema kuid...“*

Sotsiaaltöötajad näitasid välja hoolivust oma klientide suhtes. Palju mõeldi klientide erinevatele vajadustele ja ootustele. Intervjuu näitas, et militaarsotsiaaltööd puudutav seadusandlus pole veel sotsiaaltöötajate meelest välja arenenud ning leiavad seal puudujääke. Esiteks tuleksid seadused teha arusaadavamaks kõigile, keda see mõjutab, s.h ka sotsiaaltöötajale endale ja kliendile. Teiseks teha seadusandlust inimlikumaks ja paindlikumaks, sest nii nagu on inimesed erinevad, on ka vajadused ja sellest lähtuvalt võiksid ka seadused olla vastavalt vajadustele paindlikud. Kolmandana mainiti, et KVTS-s puudub veterani termin. Siinkohal on tarvilik mainida, et see-eest on seaduses lahti kirjutatud, kellele ja mille alusel on sotsiaalteenused tagatud ja see kõik on seotud veterani mõistega. Kõik need strateegilise tasandi muudatused võimaldaksid erinevate vajadustega kliente erineval määral aidata.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärk oli saada teada, milline on Eesti militaarsotsiaaltöötajate praktika ja identiteet, mis loob uue teadmuse sellest, kuidas positsioneerivad Kaitseväe sotsiaaltöötajad ennast ja oma tööd ühiskonnas. Uurimuse valim oli kõikne, et saada teemast adekvaatne ülevaade. Teoreetiliseks lähtekohaks valisin eelhäälestavad mõisted, mis aitavad luua alusandmete analüüsiks (Bowen, 2006), tagavad esialgse vaate, kuidas piiritleda uurimusküsimusi ja tõlgendada vastuseid (Marsiglio, 2004). Uurimuses osalejate arvamuste ja kogemustest kirjeldusi kogusin läbi poolstruktureeritud fookusgrupi intervjuu.

Eesti Kaitseväes on sotsiaaltöötajad toetusteenuste keskuses ja 1. jalaväebrigaadis. Nende kliendid ja tööülesanded on mõnevõrra erinevad, kuid järeldused on töös esitatud üldistavalt.

Uurimusest selgus, et Kaitseväe sotsiaaltöötajad on oma igapäevategemistes mõjutatud kõigist valitud eelhäälestavast mõistetest - militaarkultuurist, totaalse institutsiooni iseloomust, hierarhisest süsteemist ja sotsiaaltöö professiooni madalast staatusest ühiskonnas.

8 aastat pärast sotsiaaltöö loomist Eesti Kaitseväes teevad sotsiaaltöötajad jätkuvalt jõupingutusi, et kindlustada oma püsimine ja ühiskondliku staatuse paranemine - toimub pidev enesetõestamine, tahetakse tõsta teadlikkust sotsiaaltööst Kaitseväes ja selle vajalikkusest.

Uurimuses osalenud hindavad väga enda ja teiste Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajate tööd. Nad leiavad, et nende töö on ühiskonnas tähtis roll. Sarnaselt Siporin'i (1975) öeldule lepivad sotsiaaltöötajad Kaitseväes sellega, et nad vastutavad nii individuaalse kliendi kui ka ühiskonna ees. Sama võib välja lugeda ka Sirotkina ja Ewik'i (2010) Eestis koostatud uuringu tulemustest. Põhiline turvalisuse tagamise meetod on ennetava sotsiaaltöö tegemine. DuBois ja Miley (2011) poolt väljatoodud sotsiaaltöö eesmärkide loetelust võib järeldada ka, et üks eesmärk on teha ennetustööd ning intervjuu analüüs näitas, et militaarsotsiaaltöötajad näevad end seda eesmärki täitmas - nende töö vähendab võimalusi, et klient võib tulevikus olla ohtlik endale või teistele ning kergendavad teiste valdkondade spetsialistide (psühholoog, kaplan, meedik jne) tööd.

Lisaks tunnevad sotsiaaltöötajad end vajalikuna ka Eesti Kaitseväes. Martins'i ja Lopes'i (2012) sõnul käivad sõjaväepersonali tööga kaasas mitmed tööstressiallikad. Sotsiaaltöötajate vajalikkust Kaitseväes tõstab nende meelest klientide pingeline ja stressirohke töö -ja võib öelda ka elukeskkond (nt ajateenijatel), millega kaasnevate probleemidega tegelemine ongi nende töö. Teiseks peavad sotsiaaltöötajad enda rolliks Eesti Kaitseväes tugipunktiks olemist alumiste ja ülemiste hierarhia astmete vahel, vähendada sellest tulenevaid pingeid jms. Nad on tsiviilametnikud, kel puudub auaste ning näevad, et just nendesuguseid sotsiaaltöötajaid on Kaitseväel vaja.

Mitendorf ja Ewijk (2015) leidsid, et Eestis vaatavad teiste professioonide esindajad sotsiaaltööd kui „abistavat“ professiooni, kuid käesolevast uuringust selgus, et militaarsotsiaaltöötajad näevad end kui eraldiseisvat professiooni. Nad ei usu, et teiste valdkondade esindajad oskaksid ja suudaksid lahendada sotsiaaltöö probleeme, sest selle tegemiseks on vajalikud teadmised ja oskused, mis teistel ametikandjatel puuduvad.

Sotsiaaltöötajad näevad sotsiaaltööl Kaitseväes mitmeid erinevaid arenguperspektiive. Näiteks leiavad nad, et nende tööd puudutav seadusandlus vajaks veel täiendamist ning puudu on erinevad uuringud, mis aitaksid kergemini toime tulla oma igapäevatööga. Lisaks soovivad nad tagada sotsiaaltööteenuste olemasolu kogu kaitseväes ja arendada pakutavaid teenuseid. Uuringust selgus, et Eesti Kaitseväe sotsiaaltöötajate tööalane eesmärk on luua võimalikult suur heaolu oma klientidele, Kaitseväe struktuurile ja ühiskonnale.

Kaitseväe sotsiaaltöötajad näevad endal suurt rolli militaarsotsiaaltöö arendamisel – nemad algatavad organisatsioonis ja kultuuris, milles nad töötavad, muutusi. Näiteks on nende üheks unistuseks militaarsotsiaaltöö laienemine, kuid nad teavad, et selleks, et see saaks võimalikuks, peavad nad end tõestama ja tegema ise head tööd.

Kuna analüüsist selgus, et sotsiaaltöötajate roll Kaitseväes ja ühiskonnas on suur, tuleks neid enam väärtustada. Kaitseväe sotsiaaltöötajad on, ja tahavad ka edaspidi olla, aktiivsed militaarsotsiaaltöö edasiarendajad Eestis ning see tuleks neil ka võimaldada. Esiteks tuleks läbi mõelda, milline on ideaalis sotsiaaltöö tulevik Eesti Kaitseväes. Selleks peab kaasama kindlasti sotsiaaltöötajad, sest nemad on oma ala asjatundjad ja soovivad olla kaasatud, kuid ka teiste alade spetsialistid, et leida kompomisid ja ühiseid teid. Seejärel peaks leidma viise, kuidas neid tulevikuplaane ellu viia. Kuigi käesolevas töös on lahendustena pakutud vaid piiratud arv lahendusi, on sotsiaaltöötajatel ideid ka teisi, mistõttu tulebki neid kaasata.

## Kasutatud kirjandus

Advanced Social Work Practice in Military Social Work. (2010). Kasutatud 25.04.2016  
<http://www.cswe.org/File.aspx?id=76078>

Allen, T.,F. (i.a). A Summary of the Principles of Hierarchy Theory. Kasutatud 20.04.2016  
<http://www.isss.org/hierarchy.htm>

Blumer, H. (1954). What is Wrong with Social Theory? *American Sociological Review*, 19 (1), 3-10.

Bowen, G. A. (2006). Grounded Theory and Sensitizing Concepts. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(3), 12-23

Davies, C. (1989). Goffman's Concept of the Total Institution: Criticisms and revisions. *Human Studies*, 12(1), 77-95.

DuBois, B & Miley, K. (2011). Social work: an empowering profession. Boston: Allyn & Bacon.

Eesti Kaitseväge kodulehekül, Kasutatud 17.05.2016  
<http://www.mil.ee/et/kaitsevagi/maavagi/1-jalavaebrigaad>

Eesti Keele Instituudi kodulehekül, Kasutatud 17.05.2016 <http://www.eki.ee/dict/ekss/>

Ernesaks, L. & Siplane, A. (2014). Sotsiaaltöötajate vajadusest kaitseväes ajateenijate näitel. *Sõdur*, 3, 54-55.

Flexner, A. (2001). Is Social Work a Profession?. *Research on Social Work Practice*, 11(2), 152-165.

Goffman, E. (1968). Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates. USA: AldineTransaction.

Hall, L., K. (2012). The Importance of Understanding Military Culture. J, Beder (toim.). *Advances in Social Work Practice with the Military* (lk 3-17). New York: Routledge.

- Harris, J. (1999). History of Army Social Work. J. G. Daley (toim.). Social Work Practice in the Military (3-19). New York: The Haworth Press.
- Hejtmanek, K. (2010). Caring Through Restraint: Violence, Intimacy and Identity in Mental Health Practice. *Culture, Medicine and Psychiatry*, 34(4), 668-674.
- Hoffler, E. F ja E. J. Clark. (2014). The congressional Social Work Caucus: A Renewed Focus on The Safety Net. Hessle, S (toim.). *Global Social Transformation and Social Action: The Role of Social Workers*. Farnham: Ashgate Publishing.
- Jones, E. (2012). Shell Shocked. *American Psychological Association*, 43(6), 18.
- Jänes, A. (2014). Kaitseväelaste sotsiaalne kaitse. *Sotsiaaltöö*, 1, 16-17. Kasutatud 12.12.15
- Kaitseväeteenistuse seadus (2016), Riigiteataja andmed. 20.03.2016  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/110072012001>
- Kaitsevägi (i.a). Toetusteenuste Keskus. Infovoldik.
- Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Kasutatud 12.04.2016  
<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Kasearu, K. ja Trumm, A. (2016). Ajateenistusse kutsutute ja kutsealuste võrdlus 17-27-aastaste meeste üldpopulatsiooniga perioodil 2000-2014. Trumm, A. (toim.). Riigikaitse inimvara arendamine: võimalused ja väljakutsed. Artiklikogumik. SJKK aastakonverents 2016, 21-32.
- Laherand, M. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Kasutatud 20.01.15  
[http://syg.edu.ee/~peil/ut\\_alused/kvalitatiivne\\_uurimisviis.html](http://syg.edu.ee/~peil/ut_alused/kvalitatiivne_uurimisviis.html)
- Marsiglio, W. (2004). Studying Fathering Trajectories: In-depth Interviewing and Sensitizing Concepts. R. D. Day & M. E. Lamb (toim.). *Conceptualizing and Measuring Father Involvement*. (53-68) Mahwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Mitendorf, A. ja van Ewijk. H. (2015). Working with social complexity in a neoliberal society: challenges for social work in Estonia. *European Journal of Social Work*, DOI: 10.1080/13691457.2015.1025711
- Patton, M.Q. (2002). What to Observe: A Sensitizing Framework. C.D. Laughton (toim.). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (lk 276-279). California: Sage Publication.

Poliitika Kaitseväge ja Kaitsealiidu veteranide osas. (2012). Kaitseministeerium. Kasutatud 23.11.2015

<http://www.mil.ee/UserFiles/sisu/operatsioonid/veteranid/Veteranipoliitika/Veteranipoliitika%20viimane%20VV%20kabinetin%C3%B5upidamisel%20tehtud%20muudatustega.pdf>

Rahbek-Clemmensen, J., Archer, E.M., Barr, J., Belkin, A., Guerrero, M., Hall, C. ja Swain, K.E. (2012). Conceptualizing the Civil-Military Gap: A Research Note. *Armed Forces & Society*, 38(4), 669-678.

Riigikaitse osalemisest (2014). Kasutatud 18.04.2016 [www.kra.ee/kodanik-ja-riigikaitse/riigikaitse-osalemisest/](http://www.kra.ee/kodanik-ja-riigikaitse/riigikaitse-osalemisest/)

Rishipal. (2014). Analytical Comparison of Flat and Vertical Organizational Structures. *European Journal of Business and Management*, 6(36), 56-65.

Selg, M. (2014). Sotsiaaltöö professiooni ülemaailmne definitsioon. *Sotsiaaltöö*, 3, 9-14.

Siplane, A. (2014). Militaarsotsiaaltöö arengust USA relvajõudude näitel. *Sõdur*, 1, 48-51.

Siporin, M. (1975). *Introduction to Social Work Practice*. New York: Macmillan Publishing Co.

Sirotkina, R. ja van Ewijk, H. (2010). Social professionals' perceptions of activating citizenship. *European Journal of Social Work*, 13(1), 73-90.

Tamm, T. (2008). Sotsiaaltöö professiooni kujunemisest Eestis. *Sotsiaaltöö*, 3, lk 29-34.

Tiko, A. ja Pints, P. (1997). Väärtused ja eetika sotsiaaltöös. Inimkäsitlused ja eetika sotsiaaltöö lähtekohana. Kasutatud 12.03.2016 [http://raulpage.org/koolitus/eeetika\\_tiko.html](http://raulpage.org/koolitus/eeetika_tiko.html)

Toetusteenuste keskuse koduleht, Kasutatud 12.03.2016 <http://www.mil.ee/et/kaitsevagi/toetuse-vaejuhatust/toetusteenuste-keskus>

Toren, N. (1969). *Semi-Professionalism and Social Work: A Theoretical Perspective*. A. Etzioni (toim.). *The Semi-Professions and Their Organization: Teacher, Nurses, Social Workers* (141-195). New York: Free Press.

van den Hoonaard, W. C. (1997) *Working with Sensitizing Concepts: Analytical Field Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

van den Hoonaard, W. C. (2008). Sensitizing Concepts. L. M. Given (toim.). The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods. CA: SAGE Publications, Inc.

Veteranipoliitika (2016). Kaitsevägi. Kasutatud 4.03.2016

<http://www.mil.ee/et/veteran/veteranipoliitika>

Vilba, L. (2016). Veteranide toimetulek tsiviilelus. Kasutatud 12.05.2016

[http://www.yti.ut.ee/sites/default/files/aki/11\\_l.vilba\\_-\\_15.01.2016.ppt](http://www.yti.ut.ee/sites/default/files/aki/11_l.vilba_-_15.01.2016.ppt)

Vilba, L. ja Villem, L. (2014). Sotsiaaltöötaja kaitseväes. Sotsiaaltöö, 1, 21-22.

Williamson, M. 1999. Does Military Culture Matter? Orbis, 43(1), 27-42.

## LISAD

### Lisa 1

#### Ankeet

Milline on teie erialane haridus?	
Kui kaua olete töötanud militaarsotsiaaltöö alal?	
Milline oli teie kokkupuude kaitsevägega või teiste kaitsevaldkonna organisatsioonidega enne militaarsotsiaaltöötajana tööle asumist?	
Milline oli teie kokkupuude sotsiaaltööga enne militaarsotsiaaltöötajana tööle asumist?	
Milliseid erialaseid koolitusi jms olete läbinud erialaseks enesearendamiseks? Kes nende eest tasunud on?	
Milliseid täiendkoolitusi teil enda arust veel vaja oleks?	
Millised on tavalised kliendirühmadega, kellega te tegelete?	
Mitu juhtumit on	



keskmiselt teil korraga käsil?	
Kaua tegelete keskmisest ühe juhtumiga?	
Kui kaua kestab teie tavaline tööpäev?	
Palun loetlege oma tööülesanded.	
Kui suure osa teie igapäevasest tööst moodustab otsene suhtlemine klientidega?	
Milliste teiste valdkondade spetsialistidega te koostööd teete?	
Milline haridus on nõutav/eeldatav militaarsotsiaaltöötajalt?	

## **Intervjuukava**

### **1. Sissejuhatus**

### **2. Esimene uurimisküsimus: Mida räägivad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad militaarsotsiaaltöö rollist Eesti ühiskonnas?**

- a) Milline on teie meelest teie roll Eesti ühiskonnas?
- b) Mida te peate oma töö juures kõige tähtsamaks?
- c) Mis motiveerib teid seda tööd tegema?
- d) Rääkige mulle palun oma tavalisest tööpäevast.
- e) Kirjeldage palun sekkumisi, mida oma töös kasutate.

### **3. Teine uurimisküsimus: Mida räägivad Kaitseväe sotsiaalvaldkonna töötajad militaarsotsiaaltöö rollist Eesti Kaitseväes?**

- a) Milline on teie meelest teie roll Eesti Kaitseväes?
- b) Mida te peate oma töö juures kõige tähtsamaks?
- c) Mis motiveerib teid oma tööd tegema?

### **4. Kolmas uurimisküsimus: Milliseid perspektiive näevad militaarsotsiaaltöötajad Eesti militaarsotsiaaltöö arengus?**

- a) Mida te vajaksite, et oma tööd veelgi tõhusamalt teha?
- b) Milliseid täienduskoolitusi olete läbinud? Milliste täienduskoolituste järel te veel vajadust tunnete?
- c) Kuidas suhtute väitesse, et militaarsotsiaaltöö võiks olla eraldi spetsialiseerumine?
- d) Kuidas teie varasem erialane ettevalmistus vastab teie praeguse töö vajadusele?
- e) Millised on teie võimalused supervisiooni saamiseks?
- f) Millised on peamised probleemid teie töös?

## **Mõisted**

**1. jalaväebrigaad ehk 1. JVBr** - Kaitseväge peamine manööverüksus, kuhu kuulub enamik ajateenistuse jooksul väljaõpetatavatest üksustest. Brigaadi koosseisu kuulub ka elukutselistest kaitseväelastest koosnev kiirreageerimisvõimega jalaväepataljon Scoutspataljon. (Eesti Kaitseväge..., 2016)

**Ajateenija** - Ajateenistuses olev isik (Kaitseväge teenistuse seadus, 2016).

**Brigaad** - maajõudude, sõjalaevastiku või lennukiväe taktikaline väekoondis (Eesti Keele..., 2016)

**Professioon** – Elukutse, mis nõuab spetsiaalset ettevalmistust, erilisi teadmisi, oskusi ja vilumusi.

**Tegevteenistuja** - Tegevteenistus on avaliku teenistuse eriliik, kus kaitsevägekohustuslane töötab sõjaväelise auastmega ametikohal. Tegevteenistuses olev isik on tegevväelane. (Kaitseväge teenistuse seadus, 2016)

**Tsiviil** - mittesõjaväeline, era- (Eesti Keele..., 2016)

**Veteran** – Kaitseväge tegevuses riigi sõjalisel kaitsmisel või Kaitseväge koosseisus rahvusvahelise sõjalise koostöö seaduse kohaselt kollektiivse enesekaitse operatsioonis või rahvusvahelises sõjalises operatsioonis osalenud Eesti kodanikud ning kõik Kaitseväes teenistusülesannete täitmisel või Kaitseliidu sõjaväelisel väljaõppel tervisekahjustuse saamise tagajärjel püsivalt töövõimetuks tunnistatud kaitseväelased ja Kaitseliidu tegevliikmed. Samuti Kaitseliidu tegevliikmed, kes on Kaitseliidu koosseisus kaasatud päästesündmuse, hädaolukorra ja erakorralise seisukorra lahendamisele ning päästetööle, turvalisuse ja küberturvalisuse tagamisele ning selle käigus saanud tervisekahjustuse ja tunnistatud püsivalt töövõimetuks. (Poliitika..., 2016)

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Helen Lauri,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Militaarsotsiaaltöö Eestis“, mille juhendaja on Tiia-Triin Truusa,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 01.06.2016